



TESIS DOCTORAL

***PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL SISTEMA DE PENSIONES
IBEROAMERICANO: ESPECIAL REFERENCIA A LA PROTECCIÓN DE LA
VEJEZ***

Autor:

Yaneth Vargas Sandoval

Director/es:

Dra. Lourdes Meléndez Morillo-Velarde

Dra. Ana Isabel Pérez Campos

Programa de Doctorado en Ciencias Sociales y Jurídicas

Escuela Internacional de Doctorado

2018-2021

PERSPECTIVA DE GÉNERO
EN EL SISTEMA DE PENSIONES **VARGAS SANDOVAL YANETH**
IBEROAMERICANO: ESPECIAL
REFERENCIA A LA PROTECCIÓN
DE LA VEJEZ.

SUMARIO GENERAL

ABREVIATURAS	8
INTRODUCCIÓN.....	11
CAPÍTULO PRIMERO	18
APROXIMACIÓN CONCEPTUAL A LA PROTECCIÓN DE LA MUJER EN LOS SISTEMAS DE SEGURIDAD SOCIAL.....	18
I. SEGURIDAD SOCIAL Y SOCIEDAD	18
1. SOCIEDAD EN RIESGO.....	18
2. SOCIEDAD DE SEGURIDAD CON LA SEGURIDAD SOCIAL	19
II.DELIMITACIÓN DE LAS NOCIONES DE PROTECCIÓN SOCIAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL.....	21
1. DE LA ASISTENCIA SOCIAL A LOS SISTEMAS DE SEGURIDAD SOCIAL	21
2. EL ESTADO DE BIENESTAR DEBE SER REPENSADO	22
2.1. <i>Asistencia social</i>	23
2.2. <i>Prevención social</i>	25
2.3. <i>Seguros sociales obligatorios</i>	27
3. CONFIGURACIÓN ACTUAL DE LOS SISTEMAS DE SEGURIDAD SOCIAL.....	28
3.1. <i>Planteamiento general</i>	28
3.1.1. Sobre las definiciones de Seguridad Social.....	29
3.1.2. Sobre la protección de Seguridad Social.....	30
3.1.2.1. Los pilares de la Seguridad Social.....	30
3.1.2.2. Los pisos de protección social	32
3.2. <i>El alcance de la protección</i>	33
3.3. <i>Los niveles de protección</i>	33
3.3.1. Nivel básico.....	34
3.3.2. Nivel Contributivo.....	34
3.3.3. Nivel complementario	35
3.4. <i>La Seguridad Social como Derecho Humano</i>	35
3.5. <i>La Seguridad Social como Derecho Fundamental</i>	37
III. ACERCAMIENTO A LOS PLANTEAMIENTOS TEÓRICOS SOBRE GÉNERO	38
1.LA MUJER EN LA SOCIEDAD ACTUAL	38
2.LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO	41
3.LA MUJER EN EL ESTADO BIENESTAR Y EN LA SEGURIDAD SOCIAL	42

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

4.EL TRABAJO REPRODUCTIVO Y SU RECONOCIMIENTO	43
5.EL SURGIMIENTO DEL TRABAJO DOMÉSTICO Y SU RECONOCIMIENTO COMO TRABAJO	44
IV. LA INCIDENCIA DEL GÉNERO EN EL DERECHO A LA PROTECCIÓN DE LA VEJEZ.....	45
1.LA PENSIÓN DE VEJEZ	45
2.LA CONCEPTUALIZACIÓN Y LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	46
3.PERSPECTIVA DE GÉNERO	49
4.CONCEPTUALIZACIÓN DE LA ECONOMÍA DEL CUIDADO NO REMUNERADO	49
CAPÍTULO SEGUNDO.....	52
MARCO NORMATIVO DE LA PROTECCIÓN DE LA MUJER EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL.....	52
I. LA INTERNALIZACIÓN DE LA PROTECCIÓN SOCIAL DE LA MUJER.....	53
1.TRATADOS INTERNACIONALES DE DERECHOS HUMANOS	53
2.ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y MUJER	59
3.OTRAS NORMAS DE CARÁCTER INTERNACIONAL: CÓDIGO IBEROAMERICANO DE SEGURIDAD SOCIAL	61
II. LA PROTECCIÓN DE SEGURIDAD SOCIAL DE LA MUJER EN EUROPA	62
1. LA PERSPECTIVA EUROPEA: LA MUJER EN EL ÁMBITO DE LA SEGURIDAD SOCIAL	62
4.LA PROTECCIÓN JURÍDICA O MARCO NORMATIVO DE LA UNIÓN EUROPEA	69
II.LA PROTECCIÓN DE SEGURIDAD SOCIAL DE LA MUJER EN LOS PAÍSES IBEROAMERICANOS	76
1. ESPAÑA.....	77
1.1 <i>La Seguridad Social y la Mujer en el ámbito español</i>	77
1.1.1 La Constitución	77
1.1.2 El Estatuto de los Trabajadores. El reconocimiento legal del principio de igualdad	78
1.1.3. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.....	83
1.2. <i>Aproximación al sistema de pensiones en España</i>	86
1.2.1. Requisitos para acceder a la Pensión de vejez.	87
1.2.1.1 Reforma de la Seguridad Social de 2011.....	87
1.2.1.2. Reforma de la Seguridad Social de 2013.....	90
1.2.2. Contexto de género en el sistema de Pensiones en España.....	94
2. BRASIL.....	101
2.1. <i>Las normas de Brasil. Mujer y Seguridad Social.</i>	101
2.2 <i>Sistema de pensiones en Brasil</i>	102
2.2.1. Subsistemas del sistema de pensiones de Brasil	103
2.2.1.1. Modalidades de pensión en Brasil	103

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

2.2.1.2. Reformas de pensiones	104
2.2.2 Contexto de género en las pensiones en Brasil	105
3. CHILE.....	105
3.1. Marco normativo en Chile - <i>Mujer y Seguridad Social</i>	105
3.1.1. Constitución de Chile	105
3.1.2 Sistemas de pensiones en Chile. Innovación en la reforma estructural de los años 80 – Fondos privados de pensiones -	106
3.2 <i>Contexto de género en la reforma de 2008 en Chile</i>	108
3.3 <i>La reforma de las pensiones en Chile en el año 2018</i>	110
3.4. <i>Contexto de género en el sistema de pensiones privadas</i>	111
4. COLOMBIA	112
4.1. <i>Las normas en Colombia. Mujer y Seguridad Social</i>	112
4.1.1. Constitución de Colombia	112
4.1.2. Sistema de pensiones en Colombia	114
4.1.3. Reformas que se planean en Colombia	115
4.2. <i>Contexto de género en las pensiones en Colombia</i>	117
CAPÍTULO TERCERO	119
EVOLUCIÓN Y DESARROLLO DE LA EMPLEABILIDAD DE LA MUJER EN IBEROAMÉRICA	119
I. INDICADORES DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO.	119
1. UN ACERCAMIENTO A LA REALIDAD DE LA MUJER EN EL MUNDO.....	121
1.1. <i>La Mujer en el mercado laboral</i>	121
1.2. <i>Desempleo de la Mujer</i>	124
1.3 <i>La Mujer en la economía informal</i>	125
2. OTROS INDICADORES DE DESIGUALDAD	127
2.1. <i>Fuerza de trabajo potencial- NINIS-</i>	127
2.2. <i>Brecha salarial</i>	127
2.3. <i>Trabajo a tiempo parcial</i>	131
II. UN ACERCAMIENTO A LA REALIDAD DE LA MUJER EN LOS PAÍSES EN ESTUDIO	132
1. ESPAÑA. LA REALIDAD DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL.	132
1.1 <i>Desempleo de la Mujer en España</i>	133
1.2 <i>Trabajo informal en España</i>	134
1.3 <i>La fuerza de Trabajo potencial. Los NINIS o “desanimados” en España</i>	136
1.4 <i>Trabajo a tiempo parcial en España</i>	137
1.5. <i>La brecha salarial en España</i>	137
1.6. <i>Vejez y desigualdad en España</i>	140
2. BRASIL. LA REALIDAD DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL.....	147
2.1 <i>Desempleo de la Mujer en Brasil</i>	147

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

2.2 <i>La fuerza de Trabajo potencial. Los NINIS en Brasil</i>	149
2.3 <i>Brecha salarial en Brasil</i>	150
2.4 <i>Vejez y desigualdad en Brasil</i>	152
3. CHILE. LA REALIDAD DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL	155
3.1 <i>Desempleo de la Mujer en Chile</i>	156
3.2 <i>Fuerza de trabajo potencial. Los NINIS en Chile</i>	158
3.3 <i>La brecha salarial en Chile</i>	159
3.4 <i>Trabajo a tiempo parcial en Chile</i>	162
3.5 <i>Vejez y desigualdad en Chile</i>	163
4. COLOMBIA. LA REALIDAD DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL	163
4.1 <i>Desempleo de la Mujer en Colombia</i>	164
4.2 <i>La fuerza de trabajo potencial. Los NINIS en Colombia</i>	166
4.3 <i>Brecha salarial en Colombia</i>	167
4.4 <i>Vejez y desigualdad en Colombia</i>	168
III. PENSIONES NO CONTRIBUTIVAS EN IBEROAMÉRICA.....	172
1. PENSIÓN NO CONTRIBUTIVA EN ESPAÑA	174
2. PENSIÓN NO CONTRIBUTIVA EN BRASIL- BENEFICIO DE PRESTACIÓN CONTINUADA.....	176
3. PENSIÓN NO CONTRIBUTIVA EN CHILE- PENSIÓN BÁSICA SOLIDARIA.....	177
4. PENSIÓN NO CONTRIBUTIVA EN COLOMBIA MAYOR.....	178
IV. LA ESTRUCTURA DE LOS SISTEMAS DE SEGURIDAD SOCIAL AFECTA AL RECONOCIMIENTO DE LAS PENSIONES DE VEJEZ EN LAS MUJERES	180
1. SISTEMA PÚBLICO DE REPARTO EN ESPAÑA Y LA DESIGUALDAD EN EL RECONOCIMIENTO DE LA PENSIÓN DE VEJEZ DE LAS MUJERES	180
2. SISTEMA PÚBLICO DE REPARTO EN BRASIL. EL DIFÍCIL ACCESO AL DERECHO A LA PENSIÓN DE VEJEZ PARA LAS MUJERES.	185
3. SISTEMA PRIVADO DE CAPITALIZACIÓN, DISCRIMINACIÓN DIRECTA EN EL RECONOCIMIENTO DE LA PENSIÓN DE VEJEZ EN LAS MUJERES EN CHILE.....	188
4. SISTEMA PARALELO DE PENSIONES EN COLOMBIA: LAS MUJERES ENTRE LA DISCRIMINACIÓN DEL SISTEMA PÚBLICO DE REPARTO Y EL SISTEMA PRIVADO DE CAPITALIZACIÓN.....	191
CAPITULO CUARTO	196
EL TRABAJO DE CUIDADO Y SU MEDICIÓN ESTADÍSTICA EN BOGOTÁ	196
I. TRABAJO DE CUIDADO EN EL DERECHO COMPARADO.....	197
1. ESPAÑA.....	197
2. BRASIL.....	199
3. CHILE.....	200
4. COLOMBIA	201
II. CASO DE MUJERES CUIDADORAS NO REMUNERADAS EN BOGOTÁ	203

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

1. LUGAR DONDE SE APLICA LA ENCUESTA	203
1.1. Política pública nacional sobre el trabajo de cuidado no remunerado	204
1.2. Bogotá: Trabajo de cuidado	205
1.3. Política pública en Bogotá sobre trabajo de cuidado no remunerado.....	206
III. ELABORACIÓN DE LA ENCUESTA	207
1. HIPÓTESIS 1	207
2. HIPÓTESIS 2	208
3. METODOLOGÍA	209
4. ANÁLISIS DESCRIPTIVO	209
4.1. Edad	210
4.2. Estrato.....	211
4.3. Condición de la persona de cuidado	212
4.4. ¿Desde hace cuánto tiempo se desempeña como cuidadora?	212
4.5. Nivel educativo.....	214
4.6. ¿Su posibilidad de educarse antes de ser cuidadora era?	214
4.7. ¿Su posibilidad de educarse después de ser cuidadora era?	215
4.8. ¿Sus ingresos antes de ser cuidadora han estado determinados por su nivel educativo alcanzado?.....	216
4.9. ¿Sus ingresos después de ser cuidadora han estado determinados por su nivel educativo alcanzado?.....	217
4.10. Régimen de salud.....	217
4.11. ¿Cuál es su percepción sobre su estado de salud antes de asumir el rol de cuidadora?	218
4.12. ¿Cuál es su percepción sobre su estado de salud después de asumir el rol de cuidadora?	219
4.13. ¿Usted tiene enfermedades asociadas a su actividad como cuidadora?.....	219
4.14. Sí la respuesta anterior es afirmativa, ¿estas enfermedades han afectado su generación de ingresos?	220
4.15. ¿En que ocupa la mayor parte del tiempo a la semana?.....	221
4.16. ¿Cuántos son sus ingresos familiares recibidos mensualmente?	221
4.17. De los ingresos familiares percibidos indique su destino:	224
4.18. ¿Cuántos son sus ingresos individuales recibidos mensualmente?.....	225
4.19. De los ingresos individuales percibidos indique su destino:	228
4.20. ¿Ha dejado usted de percibir ingresos por asumir el rol de cuidadora?.....	229
4.21. ¿Ha recibido usted ingreso por asumir el rol de cuidadora?	230
4.22. Si su respuesta anterior es afirmativa, ¿ha destinado dinero para cotizar en pensión con los ingresos como cuidadora?	230
4.23. ¿Cuál es su percepción respecto a sus ingresos antes de asumir la condición de cuidadora?	230
4.24. ¿Cuál es su percepción respecto a sus ingresos después de asumir la condición de cuidadora?	231

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

4.25. <i>¿Considera usted que sus ingresos están determinados por su condición de cuidadora?</i>	232
4.26. <i>Indique el tiempo que usted ha cotizado en el sistema de pensiones</i>	232
4.27. <i>¿Usted considera que puede gozar de derecho a la pensión de vejez?</i>	234
5 ANÁLISIS DESCRIPTIVO COMPARATIVO	234
5.1. <i>Edad</i>	235
5.2. <i>¿Desde hace cuánto tiempo se desempeña como cuidadora?</i>	236
5.3. <i>¿Su posibilidad de educarse antes de ser cuidadora era?</i>	237
5.4. <i>¿Su posibilidad de educarse después de ser cuidadora era?</i>	238
5.5. <i>Régimen de salud</i>	239
5.6. <i>¿Usted tiene enfermedades asociadas a su actividad como cuidadora?</i>	239
5.7. <i>Sí la respuesta anterior es afirmativa, ¿estas enfermedades han afectado su generación de ingresos?</i>	240
5.8. <i>¿En que ocupa la mayor parte del tiempo a la semana?</i>	241
5.9. <i>¿Cuántos son sus ingresos familiares recibidos mensualmente?</i>	241
5.10. <i>De los ingresos familiares percibidos indique su destino</i>	244
5.11. <i>¿Cuántos son sus ingresos individuales recibidos mensualmente?</i>	245
5.12. <i>De los ingresos familiares percibidos indique su destino</i>	248
5.13. <i>¿Ha dejado usted de percibir ingresos por asumir el rol de cuidadora?</i>	249
5.14. <i>¿Cuál es su percepción respecto a sus ingresos después de asumir la condición de cuidadora?</i>	249
5.15. <i>¿Considera usted que sus ingresos están determinados por su condición de cuidadora?</i>	250
5.16. <i>Indique el tiempo que usted ha cotizado en el sistema de pensiones</i>	251
5.17. <i>¿Usted considera que puede gozar del derecho a la pensión de vejez?</i>	252
6. PROPUESTA PARA COLOMBIA	256
CONCLUSIONES	260
BIBLIOGRAFÍA	265
ÍNDICE DE GRÁFICOS	303
ÍNDICE DE TABLAS	305

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

ABREVIATURAS

AFP	Administradora de Fondo de Pensiones
BEPS	Beneficios Económicos Periódicos
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
BM	Banco Mundial
BPC	Beneficio de Prestación Continuada
CASEN	Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional
CE	Comité Europeo
	CEDAW Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer
CEE	Comunidad Económica Europea
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CIES	Consortio de Investigación Económica y Social
CIESS	Centro Interamericano de Estudios de Seguridad Social
CIN	Comunidad Iberoamericana de Naciones
CISS	Código Iberoamericano de la Seguridad Social
CST	Código Sustantivo de trabajo
COLPENSIONES	Administradora Colombina de Pensiones
DANE	Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas
EIGE	Instituto Europeo de la Igualdad de Género
ENJ	Encuesta Nacional de Juventud
ET	Estatuto del Trabajo
EUROSTAT	Oficina Europea de Estadística
FMI	Fondo Monetario Internacional
GGGI	Global de Disparidad Entre Géneros
IBGE	Instituto Brasileño de Geografía y Estadísticas
IDG	Índice de Desarrollo Humano Relativo al Género
IEE	Instituto de Estudios Europeos
IMSERSO	Instituto de Mayores y Servicios Sociales

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

IMV	Ingreso Mínimo Vital
INE	Instituto Nacional de Estadística
INSS	Instituto Nacional de la Seguridad Social.
IPC	Índice de Precio de Consumo
LGSS	Ley general de la Seguridad Social
LRJS	Ley Reguladora de la Jurisdicción Social
LO	Ley Orgánica
MITRAMISS	Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
OEA	Organización de Estados Americanos
OIG	Organización Intergubernamental
OISS	Organización Internacional de Seguridad Social
OIT	Organización Internacional de Trabajo
OMS	Organización Mundial de la Salud
ONU	Organización Nacional Unida
	ONUMUJER Entidad de la ONU para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer
PIB	Producto Interno Bruto
	PIDESC Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales
PDESC	Pacto de Derechos Económicos Sociales y Culturales
PNUD	Programa de las Naciones Unidas Para el Desarrollo
REDLAT	Centro de investigaciones Laboral y Asesoría sindical
SP	Superintendencia de Pensiones
SPEE	Servicio Público del Empleo Estatal
STC	Sentencia del Tribunal Constitucional
STJUE	Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea
TC	Tribunal Constitucional
TFUE	Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea
TGSS	Tesorería General de la Seguridad Social

**PERSPECTIVA DE GÉNERO
EN EL SISTEMA DE PENSIONES
IBEROAMERICANO: ESPECIAL
REFERENCIA A LA PROTECCIÓN
DE LA VEJEZ.**

VARGAS SANDOVAL YANETH

TJUE	Tribunal de Justicia de la Unión Europea
UGT	Unión General de Trabajadores (General Workers Union)
UE	Unión Europea
UNFPA	Fondo de Población de las Naciones Unidas

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

INTRODUCCIÓN

El objetivo general de esta investigación es analizar, desde la perspectiva de género, cómo afecta el sistema de pensiones a la calidad de vida de las Mujeres. Se aborda en esta primera parte la Seguridad Social desde el contexto de género, haciendo evidente cómo desde el surgimiento de los seguros sociales en Alemania con Bismark y la posterior implementación de la Seguridad Social con Beveridge, fundamentado en la redistribución de la riqueza, no se hace ninguna diferencia entre hombres y Mujeres, por lo que no se tiene en cuenta la condición de ser Mujer y, por tanto, la perspectiva de género. Esto lleva a que la inequidad de género se produjese desde el comienzo de los sistemas de la Seguridad Social.

A partir de esa premisa se implementará, al amparo de los modelos establecidos por Beveridge y Bismark la Seguridad Social, en la gran mayoría de países occidentales. Tal implantación conlleva al desarrollo del sistema de pensiones. Recordemos que el modelo de Bismark requería que para acceder a la pensión de vejez se debían hacer contribuciones fundamentadas en el salario; y en el modelo de Beveridge, se parte de la premisa de que se pueden obtener pensiones no contributivas, fundamentadas en la ciudadanía social (Jiménez, Quezada y Huete, 2014). Al no establecerse diferencias entre hombres y Mujeres en el ámbito de la Seguridad Social, se replica la desigualdad generada en el acceso y permanencia de la Mujer en el trabajo. Como indica Wikander, esto significa que el sistema va a reforzar la división sexual del trabajo surgida con la industrialización, y lo que se pretendió por parte del Estado, fue reforzar el patriarcado. Ambos aspectos se ven reflejados en los sistemas de pensiones (Wikander, 2016).

Se analiza entonces, desde la perspectiva de género, la forma en la que el sistema de pensiones afecta a la calidad de vida de las Mujeres durante su vejez. La investigación se desarrolla en cuatro países iberoamericanos (España, Brasil, Chile y Colombia) escogiendo aquellos que fueron previamente estudiados por el Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO), el Banco Mundial y el Banco Interamericano de Desarrollo, teniendo en cuenta además situaciones de semejanza en rasgos culturales que permiten esta comparación. El análisis sobre la efectividad de este derecho para las Mujeres desde la perspectiva de la protección social, a partir del modelo que se aplica en Iberoamérica, se contrasta con un estudio de caso mediante el cual los datos recogidos y analizados, dieron un resultado que aporta con proximidad a una realidad puntual: Si las Mujeres en trabajos de cuidado informal quedan excluidas de cualquier posibilidad de acceder al derecho a una pensión de jubilación para tener una vejez digna

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

En Iberoamérica, se comienza con la institucionalización de los seguros sociales de carácter público, hasta llegar a consolidar una Seguridad Social fundamentada en el Estado Social. En consecuencia, los sistemas de pensiones que se van a implementar, son sistemas de carácter público y basados en el reparto. En los años 90 se realizarán importantes reformas en los sistemas de pensiones, algunas tendentes a reforzarlos. Por otra parte, algunos Estados decidieron hacer reformas estructurales, creando sistemas privados de pensiones o de capitalización; o complementando los sistemas públicos con sistemas privados de pensiones. Debe llamarse la atención acerca del hecho de que ninguna de las reformas contempla la equidad de género (Mesa-Lago & Márquez, 2007). Para Mesa Lago (2007), la inequidad de género en pensiones dentro de los sistemas de Seguridad Social se traza desde su estructura, al no tener en cuenta las causas externas vividas por las Mujeres en cuanto al acceso y permanencia en el trabajo; también se encuentra esta inequidad en el ámbito interno de los sistemas. Ello se manifiesta, por ejemplo, en el hecho de que las Mujeres deben retirarse a una menor edad en comparación con los hombres, lo que se añade al hecho de que las Mujeres tienen una mayor esperanza de vida, aspectos que no han sido tenidos en cuenta en las reformas de los sistemas de Seguridad Social.

Cuando se implementaron los sistemas de pensiones privadas, tampoco se consideró el contexto de género, por lo que los sistemas privados de protección reafirman dicha inequidad entre otros aspectos porque exigen un mínimo de cotizaciones para acceder a la pensión mínima, ello sumado a que esa cotización se basa en las cotizaciones de toda la vida, -lo que requiere permanencia en el mercado laboral- situación muchas veces ajena a las Mujeres, ya que ellas suspenden su vida laboral para atender el cuidado de los hijos o de familiares cercanos. Al tiempo, esos sistemas privados aplican tablas actuariales diferenciadas por género, lo que lleva a una menor pensión para las Mujeres, ya que ellas tienen una mayor esperanza de vida (Mesa-Lago & Márquez, p.408-409).

La situación de la Mujer en relación con la Seguridad Social ha sido poco analizada. Dentro de las investigaciones que se pueden aportar a este estudio, se encuentra la realizada en México, por Gabriela Mendizábal Bermúdez quien en la obra denominada Equidad de Género y Protección Social, analiza el tema y concluye que en México el proceso de envejecimiento es femenino (Mendizábal, 2014). Asimismo, indica esta autora que, en relación con las pensiones de Seguridad Social, las Mujeres deben estar vinculadas laboralmente o tener una relación matrimonial para acceder a una pensión de sobreviviente, y ser protegidas desde estas relaciones. Argumenta, además: “A una gran mayoría de Mujeres pertenecientes a la generación del siglo XIX, generación, en la cual se las consideraba en un rol pasivo de madres abnegadas y dedicadas al hogar”. También hay que tener en cuenta que hubo Mujeres de la generación citada que se incorporaron, con salarios muy bajos, y que actualmente y como resultado de lo anterior también carecen de prestaciones sociales y/o de pensiones contributivas. “La pobreza, la discriminación y la marginación pueden añadirse a la

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

vejez en la sociedad mexicana, por lo que habría que incorporar los mecanismos necesarios que posibiliten una vivencia más activa y satisfactoria de los adultos mayores” (Ibidem, p.118).

Otro estudio que debe tenerse en cuenta es el desarrollado por la Asociación Iberoamericana de la Seguridad Social. En el mismo, se hace evidente que la población Iberoamericana está envejeciendo, y que es mucho más elevado el envejecimiento en las Mujeres (Jiménez et al., 2014). Del mismo modo, se señala que la división sexual del trabajo persiste en la actualidad, y afecta de manera directa a las Mujeres, quienes deben desarrollar labores domésticas y de cuidado no remunerado, lo que hace que no puedan realizar cotizaciones a los sistemas de pensiones, o lo hagan de manera deficiente por lo que no podrán acceder a su propia pensión. La Mujer en esta situación quedará bajo la dependencia de su cónyuge o compañero, colocándose en situación de vulnerabilidad y de pobreza que se acusa especialmente en la vejez (Jiménez et al., 2014).

En relación con el trabajo realizado como cuidadoras y como trabajadoras domésticas no remuneradas, debe resaltarse que estos trabajos afectan de manera directa a la participación de las Mujeres en el mercado laboral formal e informal, ya que es un hecho constatado que las Mujeres que acceden a trabajos fuera del ámbito familiar no abandonan sus actividades domésticas, mientras que los hombres no han aumentado su participación en estas tareas. Esta situación se ve agravada por el aumento de la demanda de cuidados de larga duración y por el envejecimiento demográfico, lo que unido al hecho de que los sistemas públicos de cuidado en los países Iberoamericanos son prácticamente inexistentes, lleva a que las Mujeres abandonen sus trabajos o a que trabajen a tiempo parcial, lo que determina que tanto las pensiones de estas Mujeres, como sus condiciones económicas se vean seriamente afectadas en la vejez (Ibidem, 2014).

Todas estas consideraciones ponen de manifiesto la necesidad de incluir en los sistemas de Seguridad Social el contexto de género, a fin de reconocer de manera particular los trabajos específicos desempeñados por las Mujeres, la brecha salarial que sufren, o su esperanza de vida, entre otros factores. Todo ello determina que la pensión de jubilación deba ser caracterizada de una forma diferente; sin olvidar, además, que las desigualdades existentes en el momento de acceder a la pensión de vejez se mantienen a lo largo de la vida de la pensionista (Arber & Gunn, 1996).

Un sistema de Seguridad Social equitativo desde la perspectiva de la igualdad por razón de género exige que se supere el modelo de división sexual del trabajo, en el que las Mujeres son relegadas a las tareas domésticas y de cuidado no remunerado. Para ello, los

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

Estados deberán no solo tener en cuenta los trabajadores que realizan cotizaciones a los sistemas de pensiones, sino también “la provisión de las tareas del ámbito del cuidado” (Jiménez et al., 2014).

En la presente investigación se hará una aproximación conceptual a la protección de la Mujer en los sistemas de Seguridad Social, haciendo un acercamiento a los planteamientos teóricos sobre género, para delimitar la incidencia del género en el derecho a la protección de la vejez en la Mujer. Estudiaremos esta hipótesis acercándonos directamente a la vida misma de las cuidadoras en Bogotá –Colombia-, a través de entrevistas que nos permitan concluir cuál es su situación socioeconómica. En la metodología se ha elegido un enfoque mixto de investigación (cualitativo/ cuantitativo) que se ha considerado el más apropiado para obtener datos que enriquezcan el estudio de esta situación, pues es muy poca la información que existe al respecto. En el caso particular de esta investigación, el enfoque mixto permitirá comprender y analizar de manera holística el problema al que se enfrentan las Mujeres trabajadoras cuidadoras que no reciben remuneración y que habitan en la ciudad de Bogotá, respecto de la dificultad que tienen para acceder al sistema de Seguridad Social y a las pensiones debido a su condición.

La presente investigación se articula en cuatro capítulos:

En el capítulo primero se hace una aproximación conceptual a la protección de la Mujer en los sistemas de Seguridad Social y que se desarrolla en tres partes. En la primera se aborda la Seguridad Social desde el contexto social, posteriormente se explican los conceptos de sociedad en riesgo y luego se establecen las condiciones que debe tener la sociedad en términos de seguridad, en lo que respecta al derecho de protección social.

La importancia de identificar el tipo de sociedad en la que la Mujer desarrolla su prestación de servicios nos permitirá analizar, desde la perspectiva de género, el modo en que afecta a la calidad de vida de las Mujeres el sistema de pensiones diseñado en Iberoamérica. En particular, en lo que se refiere al acceso a la pensión de vejez, como afirma Beck (2007), se trata de condiciones en que la pobreza de la vejez se programa anticipadamente.

Si bien la sociedad actual tiene condiciones que no garantizan la estabilidad de todos debido a que las relaciones laborales se ven sometidas a un sin número de riesgos entre los que se cuentan la desregularización y flexibilización de las relaciones laborales y del ejercicio del trabajo, hay casos que afectan a unas minorías o colectivos que no han sido y deben ser estudiados.

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

Otro aspecto para tener en cuenta en esta sociedad en riesgo es que en ella se desarrolla un proceso de individualización, a través del cual el Estado y la economía pasan los riesgos a los individuos. El individuo es quien tendrá que enfrentar él solo los riesgos de esta sociedad. Esta individualización afecta aún más a las Mujeres en determinadas situaciones; así, hay normas sobre divorcio que no protegen adecuadamente a las Mujeres; el poco o nulo acceso a la Seguridad Social; el trabajo de cuidado no reconocido como trabajo, etc. Todo ello conforma un conjunto de factores que lleva a que la individualización de la sociedad tenga una conexión directa con lo femenino.

El “deber ser” lo explica Robert Castel (2010: p. 40) cuando afirma que la Seguridad Social es la forma a través de la cual las personas se aseguran, a partir del trabajo y de la acción estatal mediante los servicios públicos. Se trata de un factor clave para lograr la consolidación de la ciudadanía social.

Lo anterior se podría solucionar a partir de los postulados explicados por Nancy Fraser (2016), por los que propone que las injusticias, (culturales, económicas, sociales y políticas) se pueden superar a partir de la reestructuración política y económica de la redistribución de derechos, oportunidades y recursos, entre otros. Es decir, que se justifica una discriminación específica en las normas jurídicas que contemplan el derecho a la pensión de vejez en favor de las Mujeres que se mantienen en condiciones tales que no les permiten acceder a la misma.

Hoy en día, se estudian factores como el trabajo reproductivo, el trabajo doméstico, las trabajadoras autónomas, la soltería como estado civil, todos ellos inciden en el trato normativo que se da a las Mujeres en materia laboral y, por ende, que determinan los requisitos para acceder al derecho a una pensión de jubilación, al llegar a la vejez.

Este primer capítulo se cierra aludiendo a la necesidad de enfatizar en el género en la definición del derecho a la pensión de vejez. Cuando se parte de la definición de la pensión de vejez, haciendo una conceptualización desde la perspectiva de género, para finalmente proponer un concepto de la economía del cuidado no remunerado.

El capítulo segundo se divide, a su vez, en tres partes y comienza con la descripción del marco normativo de la protección de la Mujer en materia de Seguridad Social; y ello sobre la base del debate académico que plantean los escenarios de internacionalización de la protección social de la Mujer. En este contexto, se analizan los instrumentos internacionales de los mismos, tales como: los Tratados Internacionales de Derechos Humanos, la Organización Internacional del Trabajo y otras normas de carácter internacional como el

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

Código Iberoamericano de Seguridad Social que se aplica en los países que la componen y, especialmente, en los aquí estudiados. Además, se enfatiza en el alcance jurídico y político que estos tienen, así como en la trasposición de estos a los ordenamientos internos de cada Estado.

Seguidamente, se analizan los Sistemas de Seguridad Social de España, Brasil, Chile y Colombia haciendo un recorrido histórico y describiendo la normativa aplicable especialmente desde la perspectiva de la protección social y del contexto de género en cada uno de estos países.

Cabe resaltar que algunas integraciones regionales han permitido el avance y el reconocimiento de la Seguridad Social como derecho humano. Uno de los más representativos ha sido el de la Comunidad Iberoamericana de Naciones (CIN), que permitió integrar los países Iberoamericanos. Producto de esta integración surgió en 1954, como organismo técnico en Seguridad Social, la Organización Iberoamericana de la Seguridad Social- (OISS) que está encargada de hacer un seguimiento al ejecutivo de sus Estados miembros.

Los parámetros que se tendrán en cuenta para el análisis de los sistemas de cada país serán: Mujer y Seguridad Social, el uso y la aplicación del principio de igualdad entre hombres y Mujeres en el empleo y la ocupación, las acciones positivas que cada Estado emplea para lograr el empoderamiento de las Mujeres, la evidencia de cómo se propicia la igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y Mujeres en asuntos de empleo y ocupación y la protección del derecho de igualdad y no discriminación en trabajadores autónomos, especialmente en Mujeres.

Además, en este capítulo se aborda la protección social de la Mujer en Iberoamérica que se analizará a través del estudio de la legislación de cuatro países: España, Brasil, Chile y Colombia, lo que nos permitirá tener una visión global del nivel de protección de la Mujer en el ámbito de la Seguridad Social.

El Capítulo tercero se estructura en cuatro partes, la primera se ocupa del análisis de la protección de la vejez desde la perspectiva del género, analizando indicadores que permiten medir la desigualdad de género desde la actividad económica, el empoderamiento y la formación. Estos se discriminan desde índices medidos por distintos organismos multilaterales interesados en desintegrarlos, a su vez, en dimensiones como participación y oportunidad económica, logros educativos, acceso a la salud; todos ellos son elementos que permiten aproximarse a la realidad de las Mujeres y poder determinar si su esperanza de vida

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

será larga, saludable y digna. En la presente investigación se toman los datos del índice de Equidad de Género- IDG la PNUD. Se tienen en cuenta estos datos por ser un indicador mucho más amplio en lo que respecta a los países que incluye el estudio.

Desde el acercamiento a la realidad de la Mujer respecto a la precarización del trabajo en los países en estudio, se explica el concepto de pensiones no contributivas en Iberoamérica con el propósito de determinar sus ventajas y desventajas frente al conjunto que aquí se estudia. El capítulo termina con la explicación de la estructura de los Sistemas de Seguridad Social y su incidencia en el reconocimiento de las pensiones de vejez en las Mujeres, para el cual se propone al final la solución como objeto final de este desarrollo.

El Capítulo cuarto se centra en la descripción de la información trabajada con el análisis de los datos extraídos del trabajo de campo realizado a partir del caso en estudio. A través de la metodología basada en la entrevista, se va a poder contrastar la teoría sobre género, Seguridad Social y desigualdad de las Mujeres en edad de jubilación que han trabajado actividades o en oficios precarizados. Este capítulo, a su vez, se subdivide en la descripción de las etapas que se llevan a cabo para cualificar las condiciones de acceso a la pensión de vejez, para las Mujeres que se dedican al trabajo de cuidado no remunerado en la ciudad de Bogotá.

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

CAPÍTULO PRIMERO

APROXIMACIÓN CONCEPTUAL A LA PROTECCIÓN DE LA MUJER EN LOS SISTEMAS DE SEGURIDAD SOCIAL

I. SEGURIDAD SOCIAL Y SOCIEDAD

1. SOCIEDAD EN RIESGO

Es necesario en la presente investigación, identificar la sociedad en la que la Mujer desarrolla su prestación de servicios, ya que la sociedad impacta de manera directa en el devenir diario de las Mujeres; más aún, cuando la presente investigación tiene por objetivo principal analizar, desde la perspectiva de género, el modo en que afecta el sistema de pensiones en Iberoamérica a la calidad de vida de las Mujeres, en particular, en lo que refiere al acceso a la pensión de vejez.

La sociedad actual, según el sociólogo alemán Beck (2007), es una sociedad en riesgo o una sociedad de inseguridad. Lo que era considerado seguro, que incluía aspectos como el pleno empleo, pensiones seguras, elevados ingresos fiscales; entre otros, ya no lo son. Como indica el propio autor, “el trabajo se torna precario; los cimientos del Estado asistencial se vienen abajo; las biografías se tornan frágiles; la pobreza de la vejez se programa anticipadamente” (Beck, 2007, p. 10-11).

Por su parte Zygmunt Bauman, considera que la sociedad actual, es una sociedad líquida, en la que se vive en constante incertidumbre, en la que el miedo forma parte del vivir diario; la vida es inestable, como las relaciones personales o laborales, el progreso que en otros tiempos generó seguridad ahora genera crisis y tensiones continuas, por lo que se hace necesario que se llegue a tratar de calcular y minimizar los riesgos (Bauman, 2007).

Vivir y enfrentar los miedos, o establecer acciones en defensa de estos miedos, lleva a que dichos miedos se concreten. Para Bauman (2007), en esta sociedad en riesgo “el capital de miedo puede transformarse en cualquier tipo de rentabilidad, ya sea económica o política” (Ibídem, p.23). Por lo que el miedo o inseguridad, lleva a que la sociedad se modifique drásticamente, tanto en aspectos sociales como económicos; las nuevas formas de relacionarse en la sociedad, la racionalización de las tecnologías de la información, el medio ambiente, entre otros, serán factores para tener en cuenta en esta nueva sociedad (Beck, 1998, p.256).

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

La misma posición frente a la sociedad actual, la plantea el sociólogo francés Robert Castel (2010); para quien, “el riesgo se vuelve omnipresente y desemboca en una representación totalizadora de la sociedad contemporánea como una sociedad del riesgo, lo cual es otra manera de decir que vivimos tiempos inciertos” (Castel, 2010, p.30). Castel señala que existen otros riesgos específicos en el mundo laboral, como son el riesgo de desocupación y el riesgo de precariedad, que, si bien tampoco son nuevos, “sí afectan de manera directa el sistema de protección social” (Ibídem, p.31).

Los riesgos que se afrontan en el mundo laboral, desestabilizan aun más a las personas. Entre los riesgos que perviven se encuentran la “desregularización y flexibilización”, que hacen que se “transforme la sociedad laboral en una sociedad en riesgo, un riesgo que no es calculable ni para el modo de vida de cada individuo, ni para el Estado y la esfera política” (Beck, 2007, p.12).

Otro aspecto para tener en cuenta en esta sociedad en riesgo es que, en ella, se desarrolla un proceso de individualización, a través del cual, el Estado y la economía, transfieren esos riesgos a los individuos. Será el individuo ahora quien tendrá que enfrentar él solo los riesgos de esta sociedad, por lo que se requieren nuevas instituciones sociales. Esta individualización afecta aun más a las Mujeres, por aspectos como las normas sobre divorcio que no protegen adecuadamente; el poco o nulo acceso a la Seguridad Social; el trabajo de cuidado no reconocido como trabajo. En fin, se trata de un conjunto de factores que lleva a que la individualización de la sociedad tenga una conexión directa con lo femenino (Ibídem, p.149).

2. SOCIEDAD DE SEGURIDAD CON LA SEGURIDAD SOCIAL

Robert Castel considera que la sociedad no puede permanecer siempre en la incertidumbre, por lo que se requiere que dicha sociedad se convierta en una sociedad segura. Considerando que esto se va a lograr “a través de la mutualización de este tipo de riesgos mediante la tecnología del seguro obligatorio con la garantía del Estado social” (Castel, 2010, p.30)

Bajo estos lineamientos dados por Castel, la Seguridad Social es la forma a través de la cual las personas se aseguran, a partir del trabajo, la acción estatal mediante los servicios públicos. Ello da a las personas acceso a bienes y servicios que no obedecen a la lógica del mercado. Por tanto, la Seguridad Social será una razón de ser del Estado, siendo esta la consolidación de la ciudadanía social (Ibídem, p.40).

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

Robert Castel amplía su visión de la Seguridad Social en el texto denominado: *La InSeguridad Social ¿Qué es estar protegido?*, en el que plantea una concepción más amplia de la Seguridad Social. El autor señala que es la inSeguridad Social lo que lleva a que se construya una sociedad de seguridad, en la que se concibe una protección desde el momento en que se nace, hasta el momento en que se muere, generando así un acercamiento al concepto de la Seguridad Social (Castel, 2004, p.11-12).

En busca de esa seguridad, los Estados crean instituciones sanitarias y sociales, que protegerán frente a contingencias tales como, la pérdida de la salud física o mental, la discapacidad o la vejez. Como indica Castel, estar protegidos desde el punto de vista social significa “que estos individuos dispongan por derecho de las condiciones sociales mínimas de su independencia. La protección social es así la condición de posibilidad para formar lo que he llamado una sociedad de semejantes” (Castel, 2010, p.197).

En las sociedades aseguradas, no cabe duda que una de las instituciones más importantes es la que refiere al establecimiento de la pensión de jubilación o de vejez, que se presenta como una solución a la inseguridad o miedo, que se genera por la situación que enfrentará un trabajador viejo que ya no tiene la posibilidad de trabajar, consolidándose de esta manera en “un derecho constituido a partir del trabajo”, amparando al trabajador cuando ya no trabaja (Castel, 2004).

Si bien es cierto que esta forma de asumir la inSeguridad Social, a través de seguros sociales que eran sustentados por el Estado Social, fue un gran avance para la sociedad, en la actualidad con el desmontaje, eliminación y rebaja de los derechos a la Seguridad Social, se genera en la sociedad inseguridad e incertidumbre. Así, en palabras de Bauman “Lo que se conserva de las instituciones actuales que encarnan la promesa inicial ya no ofrece la esperanza, ni mucho menos la confianza, de sobrevivir a la futura, e inminente, ronda de recortes” (Bauman, 2007, p.25).

Castel (2010) considera que, en una sociedad en riesgo, los sistemas de protección social deben afrontar problemas como la desocupación masiva y la precarización del trabajo; que afectan económicamente al sistema por cuanto los sistemas de protección social se fundamentan en cotizaciones sobre el salario, esto es sobre el trabajo formal. Y el otro problema que deben sufrir, es la aparición del “riesgo de dependencia”; esto es, la prolongación de la esperanza de vida. Este riesgo aparece hasta hace muy poco, debido, entre otras razones, a los avances en medicina que están generando una protección económica para las personas a muy largo plazo (Castel, 2010).

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

II.DELIMITACIÓN DE LAS NOCIONES DE PROTECCIÓN SOCIAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL

1. DE LA ASISTENCIA SOCIAL A LOS SISTEMAS DE SEGURIDAD SOCIAL

Como señala Castel, en una sociedad segura se requiere que muchos de los riesgos sufridos por la sociedad sean mitigados a través de la Seguridad Social. Para lograrlo se exige la intervención del Estado, que debe proveer el bienestar de sus ciudadanos, por lo que se hace necesario estudiar el reconocimiento que hace el Estado Bienestar de la Seguridad Social, siendo parte importante de la consolidación del propio Estado. Castel considera que la sociedad ha superado la inseguridad a través de la Seguridad Social, al entender que ya no se está condenado al pueblo “a vivir “al día”, a merced del más mínimo accidente que pudiera surgir en el camino. Nuestras existencias ya no se desarrollan desde el nacimiento hasta la muerte, sin redes de seguridad una bien llamada “Seguridad Social” se ha vuelto un derecho para la inmensa mayoría de la población y ha generado una multitud de instituciones sanitarias y sociales” (Castel, 2004, p.11-12).

Desde una perspectiva política, la Seguridad Social surge del Estado del Bienestar de inicios del siglo XX, durante el período de postguerra que siguió a la primera Guerra Mundial. Ello, sumado a la crisis económica de 1929 y a la consolidación de la Unión Soviética, genera tanto un gran descontento social, como el cuestionamiento del Estado Liberal, que no tendrá respuestas para estas nuevas realidades. Es por ello, que se hace preciso el surgimiento de un Estado que pudiera tener una relación más directa entre economía y sociedad. De esa forma surgen unas propuestas que serán realizadas por John Maynard Keynes y William Beveridge, sentando las bases del Estado Bienestar; Keynes desde el punto de vista económico y Beveridge desde el punto de vista institucional (Mendizabal y Vargas, 2017, p. 48-49).

A partir de ello, se construye el Estado Social de Derecho con la fundamentación de la distribución de la riqueza, con lo que se establecen ya no solo seguros sociales, sino un sistema integral de protección que cubra toda la población, sin distinción por el hecho de ser trabajador o no (Mendizabal y Vargas, 2017, p. 50). Actualmente, la Seguridad Social se desarrolla en Estados sociales, el “Estado social significa también regulación de la economía y garantía de todos los derechos, incluidos los sociales” (Ibídem, p.3).

Para autores como Viciano y Martínez, el Estado social desde lo socioeconómico se establece en el pacto capital-trabajo, en el cual “el capital aceptaba distribuir rentas y garantizaba unos mínimos sociales y de garantías laborales. El Estado, asumía un papel regulador del conflicto entre empresarios y obreros, y los trabajadores disminuían la intensidad de contestación al sistema socioeconómico” (Viciano y Martínez, 2017, p. 4).

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

Y en lo referido a las Mujeres, el Estado bienestar reproducirá “un modelo basado en la familia tradicional con padre o jefe de familia proveedor de ingresos y madre ama de casa” (Carrasco, 1997, p. 97). Lo anterior determina que la Mujer reciba beneficios de Seguridad Social, tales beneficios se reconocen especialmente a las Mujeres casadas, a través del contrato de matrimonio y solamente hasta que el hombre fallece, reconociéndoles la pensión por muerte y supervivencia de su esposo.

No obstante, en la actualidad, en Iberoamerica se esta produciendo el desmontaje de los beneficios ganados con el surgimiento del Estado del bienestar. Como se ha planteado por Viciano y Martínez, “el pensamiento neoliberal asume y justifica que la globalización económica y la internacionalización de los mercados financieros, fuerzan a los gobiernos a seguir unas políticas públicas de adelgazamiento del Estado social con distribucion de la protección social y aumento de la flexibilidad laboral” (Ibídem, p.5).

La crisis del Estado social, y el que no se reconozcan ciertos derechos, como el derecho a la Seguridad Social, lleva a que el Estado pierda su razón de ser como tal Estado. Como indican Viciano y Martínez “finalmente, no hay Estado social (ni habrá, materialmente, Estado constitucional) sin la plena efectividad y exigibilidad de los derechos sociales” (Viciano y Martínez, 2017, p. 10).

2. EL ESTADO DE BIENESTAR DEBE SER REPENSADO

Sin duda, uno de los avances del siglo XX fue la consolidación del Estado del Bienestar mediante el reconocimiento y el otorgamiento de derechos económicos, sociales y culturales, y fueron los países europeos, especialmente Suecia y Noruega, los que alcanzaron un mejor desarrollo del Estado del Bienestar. En cambio, en los países Latinoamericanos no se pudieron alcanzar esos beneficios por impedirlo tanto la corrupción, como las limitaciones de carácter macroeconómico impuestas por organismos internacionales, señaladamente el Fondo Monetario Internacional o el Banco Mundial (Cabrera, 2014, p.52).

A partir de los años 70 comienza la crisis del Estado del Bienestar. La crisis viene motivada por aspectos como la globalización, la fuerte influencia del neoliberalismo y las crisis políticas y sociales, entre otros factores. Todo esto lleva a la necesidad de replantear el Estado del Bienestar. Para Beck (1998), es preciso replantear el Estado del Bienestar, principalmente, en el aspecto laboral, ya que el Estado debe dar solución al paro masivo y garantizar las condiciones laborales y el crecimiento de los costes de los salarios, en este último evento deberá afrontar a los inversores privados (Beck, 1998, p.284).

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

Para Castel, igual que para Beck, se hace necesario replantear el Estado Social, reformulándolo por cuanto la mundialización y la globalización, tendrán como consecuencia que el Estado no tenga la suficiente autonomía para decidir sus políticas económicas y sociales. A pesar de ello, precisa el autor que no se debe desconocer que el Estado, aun así de debilitado, sigue siendo la principal instancia política para toma de decisiones en materia de política social (Castel, 2010).

La Seguridad Social demanda la construcción del Estado Social, y el Estado Social debe garantizar el establecimiento de un sistema de Seguridad Social, ya que, en caso contrario, la sociedad se encontraría en una situación de grave inseguridad, siendo el Estado el encargado de definir los sistemas y financiarlos. De no ser así, como señala Castel “se entiende que los actuales cuestionamientos del Estado social referidos al debilitamiento, incluso al derrumbe de los colectivos debido a la vigorización poderosa de los procesos de individualización, pueden pagarse con un aumento masivo de la inSeguridad Social” (Castel, 2004, p. 53).

La reformulación del Estado, pasa por reorganizar el derecho a la protección social. Para Castel (2010) “en una sociedad de los individuos un Estado social activo, o reflexible, implicaría el acercamiento del derecho social con respecto a las situaciones locales y a las trayectorias de las personas. De este modo “habría un mejor Estado y no un menos Estado” (p. 40-41). Es por ello, que se requiere la realización conjunta de acciones sociales fuertes, tal y como se hizo en Europa con la implementación de sistemas de Seguridad Social públicos y para todos los ciudadanos.

En línea con lo anterior, se señala que en América Latina, la Seguridad Social se ha implementado con instituciones y leyes de reciente aprobación, por lo que aún son estructuras frágiles que no garantizan adecuadamente los derechos a sus ciudadanos. Como señala Castel, se trata de estructuras que “a menudo carecen de medios y corren el riesgo de ser desmanteladas por políticas ultraliberales de reducción de gastos públicos y de privatización de los servicios sociales” (Ibídem, p.146).

2.1. Asistencia social

Una de las principales formas en que los Estados plantean la distribución de beneficios sociales, es a través de la asistencia social. La asistencia social surge como un mecanismo de caridad para atender a los pobres y necesitados, y, en sus inicios, sería prestada por los

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

particulares y por la iglesia. Más adelante, con el surgimiento del Estado del bienestar, será el Estado el que comience a desarrollar políticas de asistencia social. En la actualidad, la asistencia social se configura como el conjunto de normas que protege y ayuda a las personas más necesitadas de la sociedad (Ruiz, 2008, p. 28).

Por su parte, Arenas Monsalve (2008), define la asistencia social como “el instrumento protector del que se vale la sociedad para preservar a los individuos contra la indigencia, es decir, cuando la persona carece de los medios indispensables para satisfacer su subsistencia, ya sea por indigencia o por dependencia de su núcleo familiar” (p. 5).

La asistencia social presenta una estrecha relación con el modelo económico vigente en cada Estado, ya que los Estados protegen a los ciudadanos sin recursos económicos con ingresos procedentes de impuestos y mediante organismos públicos. Para ello, el Estado debe elaborar políticas y programas para luchar contra la pobreza (Barrientos, 2012, p. 66). Así, algunos Estados han optado por realizar programas de “transferencias monetarias condicionadas”, y otros, por su parte, han implementado pensiones no contributivas (Barrientos, 2012, p. 69).

Actualmente se pueden diferenciar tres tipos de programas de asistencia social:

a) Los programas de transferencias puras: en los cuales se entrega dinero en efectivo o pensiones no contributivas.

b) Los programas de transferencias de ingresos y servicios: en los que se otorgan servicios básicos, también llamadas transferencias condicionadas, ya que quien las recibe debe utilizar los servicios como salud o educación.

c) Los programas de transferencia a medida: en los cuales se otorgan accesos preferenciales a servicios para cubrir los déficits (Barrientos, 2012, p. 69-70).

De esa forma, la asistencia social se ha articulado en un conjunto de acciones que son de carácter económico, y que, en consecuencia, atienden las situaciones de necesidad o usan métodos para prevenirlas, dotándose de los recursos necesarios.

Por otro lado, debe tenerse en cuenta que la asistencia social se caracteriza por presentar un elevado elemento de discrecionalidad, lo que implica que el beneficiario no tiene un derecho estricto a percibir la prestación (Vílchez, 2014).

Sobre la base de las consideraciones anteriores, puede señalarse que la asistencia social comprende prestaciones que se encuentran en el nivel no contributivo y cuyo

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

reconocimiento se condiciona a la prueba de la existencia de situaciones de pobreza, a diferencia de la Seguridad Social, donde el beneficiario tiene un derecho estricto a la prestación siempre que cumpla con los requisitos establecidos dentro del sistema. Por ende, la asistencia social tiene como objetivo primordial proteger situaciones de necesidad que no se encuentran vinculadas a las contingencias tradicionales de la Seguridad Social (Vílchez, 2014). La asistencia social presenta importantes diferencias con la Seguridad Social. Así, en palabras de Artigas:

En general, la asistencia social involucra políticas públicas diseñadas para transferir recursos a grupos carenciados; mientras que la Seguridad Social es financiada por contribuciones y basada en criterios de seguros, a través de los cuales los individuos y las familias se protegen, combinando esfuerzos con un grupo más amplio de otros actores expuestos al mismo riesgo (Artigas, 2005, p. 8).

Adicionalmente a esta caracterización conceptual, se puede añadir que, en términos generales, la asistencia social implica una relación de aseguramiento entre la entidad pública, normalmente el Estado, que protege y el ciudadano que precisa de esa protección. Además, la protección que se va a reconocer va a ser la misma para todos los posibles beneficiarios, sin perjuicio de la posibilidad que se establezcan algunas diferencias que atiendan las peculiaridades personales de los sujetos protegidos.

Por el contrario, la Seguridad Social en su nivel contributivo de protección requiere la existencia de una prestación de servicios, de carácter laboral o de carácter autónomo. Como consecuencia de esa previa prestación de servicios –por cuenta ajena o propia-, los sujetos protegidos quedan obligados a contribuir económicamente, y en proporción a sus ingresos, al sostenimiento del sistema de Seguridad Social, de ello deriva que las prestaciones que recibirán los sujetos comprendidos en el ámbito de aplicación del nivel contributivo, serán proporcionales a los ingresos que percibían antes de sufrir la situación de necesidad, y conforme a los que hicieron las aportaciones económicas al sistema de Seguridad Social.

2.2. Prevención social

Otra forma de construir beneficios a favor de las personas es mediante la previsión social. Se trata de un sistema de protección en la relación entre empleador y trabajador y en el que se busca una protección para los trabajadores y sus familias que será prestada por el Estado. Como señala el profesor Ruiz, se trataría del “conjunto de iniciativas y normas del Estado, principalmente de índole jurídico, creadas y dirigidas para atemperar o disminuir la

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

inseguridad, así como los males que padecen los trabajadores, vistos como clase social económicamente débil, dentro o fuera del trabajo” (Ruiz, 2014, p. 30-31).

En similares términos, De la Cueva define los sistemas de previsión social como “la política y las instituciones que se proponen contribuir a la preparación y ocupación del trabajador, a facilitarle una vida cómoda e higiénica y a asegurarle contra las consecuencias de los riesgos naturales y sociales, susceptibles de privarle de su capacidad de trabajo y de ganancia” (Citado en Ruiz, 2014, p. 29).

De la Cueva mantiene una doble conceptualización de la previsión social al establecer que:

En primer lugar, se trata de una norma de política social, superación del estado liberal o, si se prefiere, es la conducta del estado que procura la realización de bien común, imponiendo como carga del capital la seguridad de un nivel de decoro de vida para el trabajo; la previsión social pertenece a la entraña misma del derecho del trabajo; y es la proyección del salario a todas las etapas de la vida humana.

En segundo término, establece que la previsión social es el conjunto de medidas concretas que adopta el Estado, y que para su realización tienen que tomar en consideración las condiciones y circunstancias de la época y dependerán de la intensidad de la política social que persiga el Estado (De la Cueva, Tomo II, p. 3).

Ello no obstante, los cambios en las relaciones laborales, la globalización, la precarización del trabajo o el aumento en los índices de desempleo, entre otros aspectos, han llevado a plantear una previsión social amplia que llegarían a todos los niveles de vida de los trabajadores, por lo que, a juicio de Morales, se identificaría con el apoyo económico otorgado a los trabajadores y su familia, con el fin de brindar una protección cuando no tengan los suficientes medios para subsistir por motivos que sean naturales o involuntarios derivados de accidentes, enfermedades, paros forzosos, invalidez, ancianidad o fallecimiento (Morales, 2006, p. 204 y 205).

Lo anterior permite concluir que la previsión social laboral, se aplica solo a los sujetos que tienen una relación de trabajo, y va dirigida a proteger al trabajador y su familia durante el periodo que se presente la contingencia, pues tiene como finalidad reparar los riesgos que sobrevienen del trabajo o de aspectos externos a él y que privan al trabajador de su capacidad para trabajar. Conforme a esta premisa, la prevención laboral es un derecho que tiene el trabajador y consolida una responsabilidad social ante todos los empleadores (Morales, 2006, p. 205).

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

2.3. Seguros sociales obligatorios

Con la influencia de Otto Van Bismark en Alemania, se introduce en el siglo XIX el planteamiento de los seguros sociales. El objetivo principal de esta institución va a ser la protección de los trabajadores contra los riesgos de enfermedad, de accidentes, de vejez, y de muerte. Los seguros sociales se expanden por Europa a finales del siglo XIX y comienzos del XX.

Los seguros sociales tienen por objeto la protección de los trabajadores por cuenta ajena de las fábricas, lo que determina que estén orientados a la protección de los riesgos derivados de la relación laboral. En particular, accidentes de trabajo, vejez y enfermedad. El contenido de la protección va a ser prestado mediante diferentes programas.

En lo que respecta al régimen económico, los seguros sociales parten del principio de contributividad, lo que va a determinar que se establezca la obligación de cotizar mediante el establecimiento de cotizaciones salariales de naturaleza tripartita, ya que van a ser abonadas por el asegurado, que es el propio trabajador, el empleador y el Estado. Lo anterior tendrá como consecuencias que las prestaciones recibidas estarán sujetas a las cotizaciones realizadas (Mesa-Lago, 1986, p.132).

De la Cueva define los seguros sociales como:

La parte de la previsión social obligatoria que bajo la administración o vigilancia del Estado tiende a prevenir o compensar a los trabajadores por la pérdida o disminución de su capacidad de ganancia como resultado de la realización de los riesgos naturales y sociales a que están expuestos. El seguro social principió como una de las instituciones del Derecho del Trabajo. Posteriormente se convierte en una organización central de la Seguridad Social: su fin es asegurar al hombre que trabaja, el máximo de seguridad en su existencia y la garantía de un nivel decoroso de vida (Como se cita en Ruiz, 2014, p.30).

Como se extrae de la definición, los seguros sociales tienen como finalidad la protección de los trabajadores asalariados, con limitación precisa de las prestaciones a recibir, dependientes de las respectivas cotizaciones, y como concepción básica de un nivel de vida adecuado del trabajador, que por sus condiciones no puede sostenerse por sí mismo con su trabajo. A través de los seguros sociales se establecieron las pensiones de vejez, invalidez y muerte.

**PERSPECTIVA DE GÉNERO
EN EL SISTEMA DE PENSIONES
IBEROAMERICANO: ESPECIAL
REFERENCIA A LA PROTECCIÓN
DE LA VEJEZ.**

VARGAS SANDOVAL YANETH

3. CONFIGURACIÓN ACTUAL DE LOS SISTEMAS DE SEGURIDAD SOCIAL

3.1. Planteamiento general

Al tiempo que se desarrollan los seguros sociales, a principios del siglo XX comienza la implementación de la Seguridad Social. La Seguridad Social aparece como consecuencia, entre otras razones, de la influencia del Estado Bienestar. Aparece por vez primera en la Constitución alemana de Weimar en 1919, aunque no se desarrolló debido al inicio de la segunda guerra mundial. Con posterioridad, se establecería en Inglaterra como consecuencia de las ideas económicas de Keynes y la institucionalización del Estado por Beveridge.

Con el informe de Beveridge (1942) en Inglaterra aparece por primera vez una Seguridad Social concebida como un derecho de todos los ciudadanos.

Los principios bajo los cuales se estructuraría serían los siguientes:

i) la unificación bajo un solo ente gestor o coordinador de los diversos programas de seguro social con la asistencia pública y la atención de la salud (integrando la preventiva y la curativa) y con los programas de empleo y asignaciones familiares (principio de unidad);

ii) la uniformidad de las condiciones de adquisición de derechos y la eliminación de desigualdades injustificadas entre los asegurados (principio de igualdad);

iii) la cobertura total de la población, independientemente de si está empleada o no (principio de universalidad) y de todos los riesgos sociales (principio de integridad);

iv) el financiamiento mediante impuestos, las prestaciones mínimas básicas suficientes no relacionadas con las contribuciones y la distribución progresiva del ingreso (principio de solidaridad); y

v) regímenes financieros de capitalización y de reparto (Mesa-Lago, 1986, p.132).

La diversidad de principios y elementos que concurren en este nuevo sistema de protección determina que haya diversas definiciones de lo que deba entenderse por Seguridad Social, cada una de ellas poniendo el acento en uno u otro aspecto.

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

3.1.1. Sobre las definiciones de Seguridad Social

En lo que refiere a su definición, algunos autores señalan que se trata del conjunto de normas preventivas y de auxilio que todo individuo por el hecho de vivir en sociedad recibe del Estado, para hacer frente así a determinadas contingencias previsibles y que anulan su capacidad de ganancia. Para otro análisis se está ante los medios económicos, que se le procuran al individuo, con protección especial, para garantizar un nivel de vida suficiente, de acuerdo con las condiciones generales del país y en relación con un momento dado (Cabanellas, 2001, p.558).

Alonso Olea y Tortuero, definen los sistemas de Seguridad Social como el conjunto integrado de medidas públicas de ordenación de un sistema de solidaridad para la prevención y el remedio de riesgos personales mediante prestaciones individuales y económicas evaluables, agregando la idea de que tendencialmente tales medidas se encaminan hacia la protección general de todos los residentes contra las situaciones de necesidad, garantizando un nivel mínimo de rentas (Citados por Ruiz, 2014, p.42).

Para otros autores como Ruiz Moreno, la Seguridad Social forma parte del derecho positivo vigente, por lo que concibe el sistema de Seguridad Social como el conjunto de normas jurídicas que deben ser observadas por el Estado, patronos y trabajadores (p. 46). Dentro de los conceptos de la Seguridad Social, se destaca, igualmente, quienes conciben la Seguridad Social con el rasgo principal de ser una expresión de la solidaridad humana, fundamentada en los trabajadores y con el propósito de brindar una protección a la salud, la vida y el ingreso del trabajador y su núcleo familiar (Sainz, 2008, p. 31).

Sumado a ello, para Lago-Mesa (2004) la Seguridad Social es sinónimo de bienestar, que está organizado mediante el sistema de prevención y es direccionado políticamente, lo que permite que las políticas de bienestar sirvan para brindar protección a la población al tiempo que garanticen un bienestar mínimo. También aseguran que no se produzca discriminación alguna por razón de condición social, económica o cultural, entre otras, al ser el sistema aplicable a todos (p. 14).

Por otro lado, para Arenas (2008), el concepto de Seguridad Social debe ser diferenciado de los otros instrumentos de protección. Además, considera que las políticas de Seguridad Social son el ideal de protección social que se da mediante los siguientes principios:

- Universalidad subjetiva, que permite una protección a todas las personas;
- Universalidad objetiva, que brinda una protección global sobre riesgos sociales;

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

- Igualdad protectora, que no hace distinción alguna permitiendo a todos los sujetos acceder al sistema de Seguridad Social; y

- Unidad de gestión y solidaridad financiera, esta última encargada del aspecto económico (p. 10-11).

Sumado a lo anterior, el derecho de la Seguridad Social es el medio o instrumento a través del cual se pretende conseguir una finalidad política. Planteando desde el punto de vista jurídico, es lo que cada Estado determine en un momento señalado, igualmente se debe tener en cuenta que, al concebir la Seguridad Social como el instrumento protector, se puede garantizar el bienestar material, moral y espiritual de los individuos (Arenas, 2011, p. 11).

3.1.2. Sobre la protección de Seguridad Social

3.1.2.1. Los pilares de la Seguridad Social

En los últimos años, se ha evidenciado que la Seguridad Social, llega a pocas personas, por lo que en el ámbito internacional se ha pretendido ampliar la cobertura para brindar la protección en Seguridad Social a un número mayor de personas. Dentro de las estructuras planteadas se ha estudiado la posibilidad de reconocer la protección en el ámbito de la Seguridad Social por medio de multipilares.

El concepto de “multipilares” en la Seguridad Social aparece por primera vez en la Universidad de Lovaina en 1977, con el Proyecto de código para unificar las legislaciones nacionales europeas, planteándose los siguientes pilares:

Un primer pilar básico, que es universal y cubre a toda la población, haya o no aportado cotizaciones a un sistema de prestaciones, que se financia con cargo a impuestos generales.

Un segundo pilar, llamado profesional, financiado con aportaciones de empresas, trabajadores y autónomos, que otorga prestaciones a las personas que han desempeñado una actividad empresarial, laboral o profesional, y que tiene, por lo tanto, carácter contributivo.

Un tercer pilar, libre, al que cada persona, cubierta o no por el segundo nivel, puede adherirse, separada e individualmente, de acuerdo con sus necesidades.

La OIT plantea, además, un cuarto pilar que se apoya en contribuciones definidas; es de carácter voluntario y está administrado por instituciones privadas (Jiménez, Quezada & Huete, 2014, p.14-15).

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

Junto al planteamiento de la OIT en relación con los pilares de protección, a partir de los años 80 comienzan a tener influencia en la política de Seguridad Social, instituciones como el Banco Mundial (BM), el Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), esta intervención se debe principalmente a la expansión de la protección social, que implicó un incremento considerable de los presupuestos de los Estados para cumplir con sus obligaciones de Seguridad Social (Farné, 2001, p. 9).

En el año 1994, el Banco Mundial presentó un estudio sobre pensiones denominado “Envejecimiento sin crisis: políticas para la protección de los ancianos y la promoción del crecimiento”. Ese estudio se completó con otro del año 2001 sobre “New ideas about old age security: toward sustainable pension systems in the 21st. Century”.

Para el Banco Mundial, en congruencia con el contenido de los informes, se debe implementar la Seguridad Social dentro de un conjunto de políticas económicas y sociales claras y, se requiere que:

El diseño de un sistema pensional debe tener en cuenta que el financiamiento de corto plazo no perjudique el crecimiento y las perspectivas de empleo de un país a causa de los elevados impuestos o de un excesivo aumento de la deuda. En el largo plazo, debe presentar viabilidad fiscal. Debe servir, además, como instrumento para estimular el ahorro y desarrollar el mercado de capitales (Farné, 2001, p. 10).

En consecuencia, el Banco Mundial propondría en 1994 su propia concepción de los pilares múltiples. Concepción que se funda en el ahorro individual y en la administración del sector privado, y que se describe en los siguientes términos:

1. Un primer pilar obligatorio sujeta a la gestión pública, financiado con impuestos o cotizaciones, no capitalizado, con fines redistributivos y dirigido a impedir la pobreza en vejez;
2. Un segundo pilar, también obligatorio, capitalizado y administrado por gestores privados especializados en la intermediación financiera y en seguros;
3. Un tercer pilar de ahorro complementario, voluntario y también administrado por el sector privado (Holzmann y Hinz, 2005, p. 18-19).

Esta concepción económica fundamentada en el sector privado y el ahorro individual de los multipilares fue criticada en 1999 por el premio nobel de economía Stiglitz quien

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

considera que el segundo pilar propuesto por el Banco Mundial en el informe “Envejecimiento sin crisis” es poco beneficioso para las personas, ya que es un pilar que descansa sobre el ahorro individual administrado por el sector privado, lo que conlleva a que fluctúe con los movimientos económicos (Farné, 2001, p.10).

Como se puede apreciar, la OIT y el BM, mantienen diferencias en cuanto a la implementación, funcionamiento y administración de los pilares múltiples de la Seguridad Social, situación que aún se encuentra por resolver.

3.1.2.2. Los pisos de protección social

Tratando de avanzar en el principio de universalidad de la Seguridad Social, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) junto a la Organización Nacional Unidas- (ONU) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) plantean la creación de los pisos de la Seguridad Social con el fin de lograr una equidad social universal y generar una mayor inclusión de la población menos favorecida (OIT, 2011, p. 4).

Así, en la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en junio de 2012, se aprueba la recomendación N.º 202 sobre pisos de Seguridad Social, por medio de la cual se determina reiterar la importancia de la Seguridad Social, y resaltar la relevancia de los pisos de Seguridad Social cuyo principal objetivo será el de “prevenir y reducir la pobreza, la desigualdad, la exclusión social y la inSeguridad Social, para promover la igualdad de oportunidades, la igualdad de género y la igualdad racial y para apoyar la transición del empleo informal al empleo formal” (OIT, 2012).

Se trata, por tanto, de una medida particular de protección social que habrán de contener las políticas sociales para garantizar el acceso a la Seguridad Social a las personas más vulnerables, de forma que estas puedan acceder a los bienes y servicios básicos. Este objetivo se consigue a través de transferencias, en dinero o en especie, y del acceso a los servicios sociales esenciales; agua, salud, saneamiento, educación entre otros. Y todo ello, a fin de que el ser humano salga del estado de pobreza (OIT, 2011, p. 9).

Conforme al planteamiento de la OIT, con los pisos de protección social se busca garantizar una protección mínima, específicamente en una canasta básica para que las personas no sufran hambre, y para que tengan acceso a la protección de la salud y a la educación, entre otros aspectos sociales. Lo que lleva a que los pisos de protección social

**PERSPECTIVA DE GÉNERO
EN EL SISTEMA DE PENSIONES
IBEROAMERICANO: ESPECIAL
REFERENCIA A LA PROTECCIÓN
DE LA VEJEZ.**

VARGAS SANDOVAL YANETH

promuevan una estrategia que se aplique mediante el sistema de Seguridad Social y de protección social (OIT, 2011, p. 5).

3.2. El alcance de la protección

El alcance de la protección de la Seguridad Social ha experimentado un importante proceso de consolidación a lo largo del tiempo. Ello, no obstante, será el convenio N.º 102 OIT, del año 1952, que representa la norma mínima de Seguridad Social, el que plantea claramente el alcance mínimo de la protección. Así, el convenio determina que las personas protegidas por la Seguridad Social tienen derecho a las prestaciones de asistencia médica (artículo 7) y de asistencia monetaria (artículo 13).

Conforme al convenio, el derecho a la protección se debe reconocer a quienes sufren una enfermedad (artículo 8), en caso de maternidad (artículo 46), accidente de trabajo o enfermedad profesional (artículo 31). Igualmente son merecedores de una protección especial quienes se encuentren en situación de desempleo (artículo 19) y quienes tienen cargas familiares (artículo 40).

Sumado a lo anterior, el convenio N.º 102 de la OIT plantea la protección de las contingencias derivadas de la vejez (artículo 25), invalidez (artículo 53) y muerte, otorgando prestaciones a los sobrevivientes (artículo 59). Posteriormente la OIT complementa las contingencias a largo plazo, esto es, la invalidez, vejez y muerte y supervivencia en el convenio N.º 128 del año 1967, donde se vuelve a definir la contingencia y se determina igualmente el cálculo de los pagos de las prestaciones.

El convenio N.º 128 se complementa con la recomendación N.º 131, del año 1967, sobre prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes. Esta recomendación se extiende a las personas que tengan un empleo de carácter ocasional.

3.3. Los niveles de protección

Los lineamientos internacionales y el desarrollo alcanzado por la Seguridad Social, en particular en los multipilares de la Seguridad Social y en los pisos de Seguridad Social, ha determinado la regulación de tres niveles de protección de la Seguridad Social: básico, contributivo y complementario (artículo 41 Constitución Española).

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

3.3.1. Nivel básico

En sus inicios, la Seguridad Social surgió como un sistema de protección de los trabajadores en sentido estricto. Posteriormente, con el surgimiento de las teóricas de Beveridge dentro del Estado Bienestar, se prevé que todos tengan acceso a la Seguridad Social sin importar si tienen una vinculación laboral o no. Y ello, sobre la base de que todo Estado debe garantizar la Seguridad Social a sus ciudadanos, por el hecho de serlo.

Esta obligación de los Estados lleva aparejada la obligación de que una parte del presupuesto del Estado deba ser direccionado a financiar los gastos de la Seguridad Social, especialmente para cubrir las necesidades de quienes no tienen capacidad de pago y no pueden hacer cotizaciones al sistema. Conforme a estas previsiones, cada Estado de acuerdo con su capacidad económica determina si otorga pensiones no contributivas de jubilación e invalidez y algunas prestaciones familiares de carácter económico o pensiones asistenciales por adulto mayor, siempre fundamentadas en razones de necesidad.

Esta clase de pensiones tienen por objeto sacar de la extrema pobreza a las personas necesitadas, especialmente a personas de mayor edad sin recursos, estas pensiones se denominan también pensiones sociales, y se encuentran fuertemente ligadas a las políticas sociales de los Estados (Díaz, 2014, p. 8).

3.3.2. Nivel Contributivo

Este nivel mantiene la estructura planteada desde los inicios de la Seguridad Social por Bismark, en el cual la población asegurada es la trabajadora, que son quienes realizan una afiliación y cotizan dentro del sistema de Seguridad Social estructurado por el Estado; generalmente la contribución es bipartita entre trabajadores – empresa.

En este nivel de protección, las prestaciones son proporcionales a las cotizaciones del salario y al periodo cotizado dentro de la vida laboral (Marchal, 2018). En particular, se reconocen en este nivel prestaciones por incapacidad permanente, la pensión de vejez y las de muerte- supervivencia, igual que las prestaciones derivadas de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales.

Sumado a lo anterior, también se hace la protección de la maternidad y la incapacidad temporal. Para obtener el reconocimiento de estas prestaciones, se requiere realizar

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

cotizaciones al sistema y de acuerdo con dichas cotizaciones y los periodos cotizados se determina la prestación y la cuantía de esta (Meléndez L. y Pérez, 2012, p.61).

3.3.3. Nivel complementario

Se trata de un nivel complementario al contributivo, de libre elección de las personas que tienen capacidad de pago y pretenden mejorar las prestaciones recibidas de la Seguridad Social. En este nivel la protección se concierta con las mutualidades de previsión social y los planes de los fondos privados de pensiones (Marchal, 2018).

Denominados también planes personales, dependen de la voluntad de los trabajadores y su deseo de mejorar las condiciones de sus pensiones, para lo cual ellos deberán destinar un ahorro voluntario para tal fin. Este ahorro voluntario es administrado por un Fondo Privado de Pensiones, fondo que al final de su vida laboral y de acuerdo con el ahorro realizado, le otorgará una pensión capitalizada (Díaz, 2014, p.12).

3.4. La Seguridad Social como Derecho Humano

Sin duda, uno de los principales aspectos a tener en cuenta, es que dentro del ordenamiento jurídico internacional la Seguridad Social ha sido considerada como un derecho humano. Como tal derecho humano, se trata de un derecho natural, inalienable, inviolable y para toda la humanidad (ONU, resolución 217, 1948, p.1). Se trata de derechos concebidos en el respeto de la dignidad humana y al ser considerado desde el punto de vista humano, que se convalida en la base del ordenamiento político, jurídico y social (Carpizo, 2011, p.12).

En esta línea, indica Ogata Sadako (2002) que la Seguridad Social es un derecho humano, mediante el cual se protege a las personas, planteándose como una seguridad con calidad humana que se refuerza en la seguridad de los Estados (p. 5). Por otro lado, la Seguridad Social determinada como derecho humano, se cimienta en proteger la esencia vital de todos los seres humanos, en donde se hace notoria la libertad y la dignidad del ser humano y su plena realización. Se sitúa entonces, en proteger a la humanidad de los riesgos, y permite una búsqueda de procesos y mediaciones para fortalecer las aspiraciones de cada ser humano (Kay, S 2015, p. 5).

Por su parte, la Organización de Naciones Unidas (ONU) elabora, en 1948, la Declaración Universal de Derechos Humanos, determinando los derechos que deben ser respetados por los países miembros. La Declaración sería proclamada en la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, el 10 de diciembre de 1948, y representa el primer documento que estructura los derechos humanos.

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

Dentro de esta declaración aparece como un derecho humano la Seguridad Social. En particular, el artículo 22 establece que:

Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la Seguridad Social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad (ONU, 1948).

El derecho a la Seguridad Social sería ampliado en el artículo 25 al plantear que:

1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

2. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.

La importancia de la Seguridad Social reside en que es el primer derecho económico social y cultural que es reconocido como derecho humano (ONU, 1948, p. 35). A ello se suma que permite concebir una vida digna fundamentada en el bienestar, la salud, la asistencia médica, los servicios sociales, los seguros de desempleo, la protección a la enfermedad, invalidez, viudedad y vejez, entre otros, lo que estructura la Seguridad Social como derecho humano (Vargas, 2016, p. 15).

La Organización de Naciones Unidas amplía, en el año 1966, el reconocimiento de los derechos económicos, sociales y culturales al rango de derechos humanos mediante el Pacto Internacional de los derechos económicos, sociales y culturales (PIDESC), que reafirmó el derecho a la Seguridad Social, como un derecho humano, de ahí que en el artículo 9 plantee que: “los Estados Parte en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la Seguridad Social, incluso al seguro social” (ONU, 1966, p.4).

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

Sin embargo, el Pacto Internacional de los derechos económicos sociales y culturales, no dejó determinada la forma en que se haría efectivo el derecho a la Seguridad Social, ya que se trata de un derecho económico. Por ello, en 1985 se crea el Comité de los Derechos económicos, sociales y culturales, que posibilita la demanda de los derechos económicos sociales y culturales en el plano internacional (Vargas, 2016, p.15).

Por otro lado, en el continente americano, la Organización de Estados Americanos (OEA), desde su creación en 1948 define la Seguridad Social como derecho humano, señalándose en el artículo 45: “h) Desarrollo de una política eficiente de Seguridad Social”, e “i) Disposiciones adecuadas para que todas las personas tengan la debida asistencia legal para hacer valer sus derechos” (OEA, 1993, p. 14).

Como se pone de manifiesto, la Seguridad Social es un derecho económico, social y cultural, que ha sido reconocido por los tratados internacionales de derechos humanos como un derecho humano y, por tal motivo, forma parte de los ordenamientos jurídicos de los Estados que han ratificado dichos tratados desde los controles de constitucionalidad o también llamado bloque de constitucionalidad.

3.5. La Seguridad Social como Derecho Fundamental

En los términos en que lo plantea Martín Borowski, los derechos fundamentales son “aquellos derechos que han sido institucionalizados, en particular, en las constituciones nacionales”. Lo anterior lleva a considerar que, con el surgimiento de los Estados sociales de derecho, se incorporaron dentro de los ordenamientos constitucionales los derechos considerados humanos. Por lo que, de acuerdo con esta definición, serán fundamentales aquellos derechos establecidos en la constitución y que pueden ser reclamados con acciones constitucionales (Fabra y García, 2015, p. 394).

Similar definición plantea Carl Schmitt, al señalar que son derechos fundamentales: “Aquellos derechos que pertenecen al fundamento mismo del Estado y que, por tanto, se reconocen como tales en la constitución” (citado por Alexy, 2012, p. 46).

En relación con el derecho a la Seguridad Social, se discute frente al hecho de que algunos Estados, no lo contemplan como derecho fundamental, por tratarse de un derecho económico, social y cultural. Así, para Robert Alexy, se trata de un derecho catalogado como

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

prestacional, que conlleva que el Estado ejerza una acción positiva. Este derecho prestacional es la “contrapartida exacta del concepto de derecho de defensa” (Alexy, 2012, p. 391).

Lo anterior lleva a determinar que los derechos prestacionales como la Seguridad Social son derechos sociales fundamentales, aun cuando no todos los Estados hayan acogido esta tesis. Los que no lo han hecho, han optado por plantear la Seguridad Social como un derecho fundamental inespecífico, por cuanto, con la Seguridad Social se permite garantizar otros derechos fundamentales (Quesada, 2019, p. 10).

III. ACERCAMIENTO A LOS PLANTEAMIENTOS TEÓRICOS SOBRE GÉNERO

1. LA MUJER EN LA SOCIEDAD ACTUAL

En los últimos años, la autora norteamericana Martha Nussbaum y el premio nobel de economía Amartya Sen, han desarrollado el concepto de capacidades, realizando un estudio detallado de la Mujer en la sociedad actual, en la búsqueda de justicia social y en el reconocimiento de sus derechos. En el estudio: “Las Mujeres y el Desarrollo Humano”, señala Nussbaum que:

Las Mujeres carecen de apoyo en funciones fundamentales de la vida humana en la mayor parte del mundo. Están peor alimentadas que los hombres, tienen un nivel inferior de salud, son más vulnerables a la violencia física y al abuso sexual (Nussbaum, 2002, p.27).

Estas condiciones de inequidad son constantes desde su nacimiento y se prolongan durante su vida. En los términos en que lo expresa Nussbaum; “carecen de oportunidades para el juego y para el cultivo de sus facultades imaginativas y cognitivas” (Nussbaum, 2002, p.27). Estas situaciones les impiden, en muchas ocasiones, participar de forma efectiva en la vida política. Y esa falta de participación en política lleva a que su situación se replique, “de ese modo, aun cuando vivan en una democracia constitucional como la de la India, en la cual, en teoría, gozan de igualdad, en realidad, son ciudadanos de segunda clase” (Ibidem, p. 31).

Para Nussbaum (2002), las Mujeres no llevan una vida plenamente humana, sino que con frecuencia se les trata no como fines en sí mismas, sino como instrumentos para los fines de otros: “reproductoras, encargadas de cuidados, puntos de descarga sexual, agentes de la prosperidad general de una familia” (p. 28).

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

Sobre la base de lo anterior, Nussbaum, fija su tesis en el enfoque de capacidades, teoría que fue desarrollada junto a Amartya Sen, y que se implementó en el Informe sobre desarrollo humano del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), a través del cual se evalúa la calidad de vida de las personas (Nussbaum, 2002).

Nussbaum y Amartya Sen, analizan el enfoque de capacidades desde el concepto de justicia. Conforme a su análisis, las capacidades llevan a que la gente tenga las mismas “capacidades para funcionar”, es lo que la gente es “capaz de ser o de hacer” (Ibidem, p.40). Amartya Sen, señalará que este concepto de capacidades, es desde donde mejor se puede preguntar acerca de la igualdad y de la desigualdad social.

Para el reconocimiento de los derechos desde el punto de vista jurídico, el aporte que hará Nussbaum (2002) a la teoría del enfoque de capacidades, es que pretende ser la base para los “principios constitucionales centrales que los ciudadanos tienen derecho a exigir de sus gobiernos” (p. 40). Igualmente recomienda que todos deben tener unas capacidades mínimas tales como la vida, salud e integridad corporal, sentidos, imaginación y pensamiento, emociones, razón práctica, entre otras (Nussbaum, 2002).

Y respecto del trabajo, determina que debe tener la capacidad de ser entendido como un aspecto del ser pensante “de manera que implique el reconocimiento mutuo de la condición humana” (Ibidem, p.126). En el caso de las Mujeres, lo que ocurre es que muchas veces el trabajo que desarrollan no es reconocido, lo que evidencia que en muchas sociedades las Mujeres carecen de un mínimo básico para el funcionamiento como seres humanos, por lo que se requiere implementar políticas redistributivas para que todos los ciudadanos tengan un mínimo de capacidades (Nussbaum, 2002).

Igualmente proyecta el enfoque de las capacidades como un funcionamiento verdaderamente humano, asimilado a la dignidad humana, con la que se pretende dar fundamento a la visión de los derechos humanos (Nussbaum, 2002). Este planteamiento se utilizará en el presente estudio para abordar el análisis del derecho a la Seguridad Social de las Mujeres como un derecho humano.

Si bien para Nussbaum la solución a los problemas de injusticia social que sufren las Mujeres puede ser solucionado a través de la tesis de las capacidades, para Nancy Fraser, el problema de género se establece en dos dimensiones: reconocimiento y redistribución. Sus posibles soluciones serán el multiculturalismo y el socialismo (Butler y Fraser, 2016, p. 24-25).

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

Fraser (2016), comienza analizando el modo en que las injusticias de las Mujeres se presentan de dos maneras. Las primeras son socioeconómicas, fundamentadas en la estructura económico-político de la sociedad; evidenciándose en la explotación laboral y la desigualdad económica, al asignársele a las Mujeres trabajos indeseables o mal pagados, así como privándoles de un nivel de vida material adecuado (p.27). Las segundas injusticias son de tipo cultural o simbólico, determinadas por “modelos sociales de representación, interpretación y comunicación” (Ibidem, p.28). Lo que tendrá como consecuencia que las Mujeres, sufran de falta de reconocimiento, falta de respeto, o de invisibilidad cultural.

Estas dos injusticias, no se presentan de manera autónoma, sino que están presentes y se refuerzan “dialécticamente la una a la otra” (Butler y Fraser, 2016, p. 30-31). Las Mujeres deben sufrir normas sexistas institucionalizadas por el Estado y la economía, “el resultado es un círculo vicioso de subordinación cultural y económica. Por tanto, para combatir la injusticia de género hace falta cambiar tanto la economía política como la cultura” (Butler y Fraser, 2016, p. 42-43). Para Fraser (2016) la solución para las injusticias económicas pasa por la reestructuración política-económica, que denomina “redistribución” (p. 32). Y frente a la injusticia cultural plantea la necesidad de un cambio cultural que denomina “reconocimiento” (Butler y Fraser, 2016). Las Mujeres que sufren injusticias económicas también sufren injusticias culturales, por lo que para Fraser se trata, al mismo tiempo, de un problema de reconocimiento y de redistribución (Butler y Fraser, 2016).

Las soluciones que proponen las autoras citadas afectan a distintos aspectos. Así, el cultural o de reconocimiento, que debe ser dilucidado a través de soluciones transformadoras. Por su parte, la deconstrucción feminista permite un reconocimiento constante de los nuevos grupos (Butler y Fraser, 2016, p. 51-60). Para Fraser, las soluciones económicas o de redistribución se han desarrollado desde los estados de bienestar liberal, no son una solución adecuada para ella, ya que deja intacto el aspecto económico- político; por lo anterior, la solución sería el socialismo, concebido como un feminismo socialista o socialdemocracia femenina (Butler y Fraser, 2016).

Con la teoría de las capacidades desarrollada por Nussbaum y Amartya Sen las Mujeres deben tener la capacidad de ser y hacer; debe dárseles los elementos adecuados para que se desarrollen, más aún en el mundo del trabajo. Por otro lado, conforme a las teorías de Fraser, se considera necesario abordar en esta investigación el tema del reconocimiento de las Mujeres, a través del multiculturalismo desde el reconocimiento y del socialismo feminista dentro del contexto de lo económico.

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

Teniendo en cuenta que la presente investigación gira en torno a la Mujer y la Seguridad Social, desde el punto de vista jurídico, en la segunda parte de esta investigación se hace un acercamiento de las normas internacionales que contienen acciones positivas que pretenden otorgar derechos específicos a las Mujeres. En particular, especialmente centrados en los derechos humanos con las reglas de igualdad y no discriminación. Igualmente se abordarán las normas constitucionales y legales de cada uno de los países en estudio, respecto de la Mujer y la Seguridad Social.

2.LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO

Un aspecto que afecta la vida de las Mujeres y a su derecho a que en un futuro se les reconozca una pensión de vejez, ha sido, laboralmente hablando, las tareas que les han correspondido desarrollar solo por el hecho de ser Mujeres. Ello tendrá como consecuencia que no reciban todos los beneficios de la Seguridad Social, lo que justifica que en este punto se analice el surgimiento y permanencia de la división sexual del trabajo y de sus consecuencias en la vida de las Mujeres.

La inserción y la permanencia de la Mujer en el mundo laboral han sido complejas. Si bien en los inicios de la industrialización, Mujeres y hombres trabajaban a la par sin que se estableciese diferencia alguna, ni en cuanto a salario, ni en cuanto a trabajo, con el desarrollo de la industrialización y en la actual globalización, se hace evidente que las Mujeres no desarrollan las mismas actividades que los hombres, como tampoco reciben el mismo salario por actividades iguales. Lo que hace que exista una división sexual del trabajo, que afecta a las Mujeres durante toda su vida.

En los últimos años ha sido la profesora Ulla Wikander quien en mayor medida se ha centrado en desarrollar su investigación en el ámbito de las relaciones laborales desde la perspectiva de género. Para esta autora, las Mujeres tendrán que afrontar una realidad dada por su condición de Mujer en el mundo del trabajo. Wikander señala que existe un contrato implícito entre los sexos, que varía en el tiempo y en los diferentes lugares y que se desarrolla en forma diferente si la Mujer está casada o si está soltera.

La implementación de la división sexual del trabajo se va a presentar en la economía de mercado del siglo XIX, surgiendo con la sociedad industrializada. Como se ha dicho, “en un nuevo proceso laboral, las Mujeres dejaron de ser una fuerza de trabajo de igual valor, y quedaron subordinadas a los hombres” (Wikander, 2016, p. 34). En particular, la industrialización determinará que las Mujeres de bajos recursos, se empleen en trabajos precarios y mal pagados y que las Mujeres de clase media y alta sean exiliadas al mundo privado de sus hogares (Wikander, 2016).

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

A finales del siglo XIX, las Mujeres se convirtieron en una competencia laboral para los hombres, quienes mantenían el estatus de proveedores de sus familias. Los hombres van a oponerse de manera directa al trabajo de las Mujeres; algunos lo hacen por el aumento de desempleo, otros porque deseaban que sus esposas fueran sólo amas de casa, y muchos porque no podían competir con la mano de obra barata de las Mujeres. Estas razones llevaron a que los sindicatos aceptaran las diferencias salariales entre hombres y Mujeres (Wikander, 2016).

Este planteamiento del hombre proveedor, se establecerá desde el punto de vista jurídico en el constitucionalismo social, que se construye en torno al trabajo asalariado, masculino y público, determinándose como una condición de la ciudadanía, esto no es otra cosa que parte de la división sexual del trabajo, que dejará a las Mujeres en actividades propias del hogar y tareas de cuidado (Prieto, 2015, p.31).

Otro aspecto que va a afectar de manera importante a las Mujeres en el ámbito laboral va a ser el matrimonio que, si bien es diferente al sexo, es importante incluirlo como punto diferencial. En los siglos XIX e inicios del XX, a las Mujeres solteras se les consideraba menores de edad cuando contraían matrimonio, ya que era a partir de este momento cuando podían ser castigadas por sus esposos, y debían pedirles permiso para realizar trabajos asalariados (Wikander, 2016).

Esta influencia del matrimonio en las actividades laborales de las Mujeres llegaba a intervenir de manera directa en las labores de las Mujeres, ya que muchas de ellas, con carácter previo al matrimonio, desarrollaban actividades de criadas hasta el momento en que se casaban, lo que implicaba un aprendizaje previo a sus actividades como casadas. Igualmente, las Mujeres solteras debían pensar en la eventualidad de tener que abandonar el empleo en el evento de la maternidad, ya que se le otorgaba el tiempo para el cuidado del hijo, no se reconocía ninguna suma de dinero durante este periodo (Wikander, 2016).

En el ámbito de las tareas agrarias las diferencias entre casadas y solteras no eran tan evidentes. En efecto, en la granja, la sirvienta hacía las mismas actividades que el ama de casa, lo que no se tenía claro era los periodos de tiempo de trabajo, ya que como vivían en las granjas las jornadas laborales eran extenuantes (Wikander, 2016).

3.LA MUJER EN EL ESTADO BIENESTAR Y EN LA SEGURIDAD SOCIAL

A finales del siglo XIX surgen los seguros sociales como mecanismo de protección frente a determinadas necesidades sociales que vendrían a reconocerse sólo a los trabajadores.

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

Posteriormente en Inglaterra, a inicios del siglo XX, Beveridge propondrá un sistema de protección social que va a alcanzar a todos los ciudadanos. Planteado así el sistema de protección social, las Mujeres van a ver restringidos y condicionados sus derechos simplemente por el hecho de ser Mujeres. Esta limitación se haría efectiva mediante las normas de familia y las de Seguridad Social (Wikander, 2016).

Y ello, por cuanto el Estado bienestar refuerza las teorías naturalistas, que planteaban la diferenciación entre sexos. Como señala Wikander:

La intervención del Estado no fue resultado del intento de acelerar el proceso económico de modernización, sino del de proteger la “familia”. La familia era para muchos políticos la célula gremial del Estado, y tenía que ser, por tanto, conservada como institución patriarcal (2016, p.108).

Bajo estos lineamientos se hará una fuerte reglamentación de la sexualidad de la Mujer a través de leyes referentes al matrimonio y a la prostitución. Dentro de las leyes del matrimonio se reglamentan actividades de índole laboral, entre las que se encuentran que los hombres podían controlar la actividad laboral que podía ejercer la Mujer, y disponer de su salario, esto demuestra que estas leyes, no permitían una adecuada independencia económica de las Mujeres. Conforme a la premisa anterior, ha sido el Estado quien, en ocasiones, ha reforzado la división sexual del trabajo en perjuicio de las Mujeres tanto en el mercado laboral, como en la vida privada de los hogares (Wikander, 2016). Esta situación ha perdurado hasta la actualidad, afectando de manera directa el desarrollo laboral y personal de las Mujeres.

4. EL TRABAJO REPRODUCTIVO Y SU RECONOCIMIENTO

Como se ha visto, con la división sexual del trabajo se relega a las Mujeres a las tareas domésticas no remuneradas. La identificación de ese trabajo como trabajo asalariado que aporta a la estructura del sistema capitalista ha sido estudiada por Silvia Federici, quien en sus investigaciones aborda la necesidad de reconocer y pagar el trabajo doméstico.

Así, en su obra sobre *El patriarcado del salario. Críticas feministas al marxismo*, desarrolla un fuerte cuestionamiento al marxismo, al no haber reconocido el trabajo doméstico como creador capital, señalando igualmente, como lo hizo Wikander, que, con la introducción en el siglo XIX del salario familiar, en el que se reconoce el salario a los hombres, se genera una desigualdad entre hombres y Mujeres ya que se crea el “patriarcado del salario”. Esto dividirá la familia en una parte asalariada y en otra no asalariada (Federici, 2018).

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

5.EL SURGIMIENTO DEL TRABAJO DOMÉSTICO Y SU RECONOCIMIENTO COMO TRABAJO

Para Federici, como para Wikander, el trabajo doméstico surge a finales del siglo XIX y comienzos del XX, cuando los países industrializados comienzan a legislar sobre la materia “laboral” que van a incidir de forma directa en las fábricas y especialmente en los hogares. Esta situación traerá como consecuencia que las Mujeres sean alejadas de las fábricas, por cuanto no se empleará más su mano obra, lo que conlleva a convertirlas en amas de casa, no remuneradas, dependientes y subordinadas a los hombres (Ibidem, p.69).

Para Federici, el trabajo doméstico ha sido una creación del sistema capitalista, que genera dentro de la organización del trabajo dos cadenas de montaje: una de producción de mercancías desarrollada, por los hombres; y la otra, que “produce a los trabajadores” y es desarrollada por las Mujeres desde la casa, señalando que la casa también es un centro de producción (Ibidem, p.18).

La crítica que plantea Federici a Marx es que no tuvo en cuenta dentro de su tesis el proceso de reproducción, ya que son las Mujeres quienes producen la fuerza de trabajo. Todos estos procesos y dinámicas históricas tendrán como consecuencia que se invisibilice el trabajo doméstico de la Mujer y que sea aceptado como natural (Federici, 2018). Ello, debe además sumarse al hecho de que las Mujeres, al no recibir ninguna remuneración por el trabajo doméstico que realizan, cuando se incorporan al mercado laboral, se emplean con más bajos salarios, o se someten a realizar aún más trabajo doméstico. En este sentido, se indica que desde que el término Mujer se ha convertido en sinónimo de ama de casa se carga con esta identidad y con las “habilidades domésticas” que se otorgan al nacer Mujer. Esta es la razón por la que el tipo de empleo femenino es habitualmente una extensión del trabajo reproductivo y que el camino hacia el trabajo asalariado a menudo lleve a desempeñar más trabajo doméstico (Ibidem, p.35).

Un aspecto importante que analiza Federici (2018), es que se debe reconocer el trabajo doméstico como trabajo, ya que esto permitirá entender las identidades de género con las relaciones de producción “y que amplifica la importancia del principio feminista lo personal es político” (p.92). A ello, debe añadirse que el reconocimiento del trabajo doméstico como trabajo conlleva igualmente a la necesidad de que ese trabajo sea remunerado. Se trata de una reivindicación que ya se incluía en las campañas desarrolladas en 1972 en Italia por el Colectivo Feminista Internacional, donde se reclamaba un salario para el trabajo doméstico (Federici, 2013).

Este reconocimiento que solicitaban las feministas debía ser realizado y pagado por el Estado, que de esta manera reconocía que las Mujeres producen la mano de obra y por tal

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

motivo producen capital. Sin lugar a duda, Federici (2018) pone en evidencia que uno de los sectores que más se beneficia actualmente con el trabajo doméstico son los servicios sociales, que deben ser asumidos por el Estado. Esta reivindicación de los servicios sociales será reconocida solo en la medida que se reconozca el trabajo doméstico como trabajo en sentido estricto (p. 42).

Proponer un salario para el trabajo doméstico desarrollado por las Mujeres lleva a que se reconozca que el trabajo de reproducción, crianza de los hijos, cuidado de los inválidos, de los adultos mayores, entre otras muchas actividades, es una “responsabilidad social” (Ibidem, p.95).

IV. LA INCIDENCIA DEL GÉNERO EN EL DERECHO A LA PROTECCIÓN DE LA VEJEZ

1. LA PENSIÓN DE VEJEZ

Dentro del desarrollo histórico en el mundo del trabajo, el hombre trabaja hasta que sus condiciones físicas se lo permiten. En el caso de las Mujeres que realizan actividades de cuidado parece que esta condición de retiro no existiera; concebir retirarse del trabajo por aspectos como la edad, a inicios de la revolución industrial, era impensable. Dos aspectos van a ser tenidos en cuenta para plantear regímenes de retiro, la primera será la cobertura del riesgo de vejez y, la segunda, la noción de recompensa por los servicios prestados al Estado (Jiménez, 1992, p.104).

El retirarse del trabajo, será para el empleador un aspecto eminentemente económico que sirve como renovación de la mano de obra en la empresa; y para los sindicatos y los trabajadores es una renta obtenida como un logro al reconocerse un derecho social del trabajo. Lo anterior fundamenta las cotizaciones bipartitas entre trabajador-empleador al sistema de pensiones (Ibidem, p.105).

Un aspecto a tener en cuenta y que será de gran importancia en el sistema de pensiones es la edad de retiro, ya que “este límite en la vejez suele estar asociado al momento de la jubilación como fenómeno “connatural” para todas las personas, aunque en la práctica tiene una relación más estrecha con la edad fisiológica” (S. Huenchuan, 2018, p.89).

La edad es determinante en los sistemas de pensiones. Aun cuando debe ser igual para todos los trabajadores, en el caso de las Mujeres se han planteado edades de retiro inferiores a la de los hombres, fundamentando dicha diferenciación en el trabajo de reproducción y

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

cuidado que realizan las Mujeres (Jiménez, 1992, p. 107). Reconocer el retiro de la Mujer a una menor edad, muchas veces no beneficia a las Mujeres, por cuanto se mantiene el mismo periodo de cotización o de años vinculados laboralmente para acceder a la pensión, sumado a que no se considera el hecho de que las Mujeres son más longevas que los hombres. Lo que lleva a que muchas veces no accedan a la pensión de vejez, debido a que las Mujeres tienen una vida laboral interrumpida muchas veces por el trabajo de cuidado, sumado a que los salarios son más bajos para las Mujeres.

En lo que respecta a la pensión de vejez, se considera como una prestación económica de la Seguridad Social, que se caracteriza por ser entregada a la edad de retiro determinada por la ley, se trata de una situación irreversible y vitalicia. De igual forma, existen dos tipos de pensiones para la vejez, unas para quienes no tienen recursos económicos y se encuentran en el umbral de pobreza, denominadas pensiones sociales. Y para quienes han hecho contribuciones a través de las cotizaciones de toda la vida laboral, y que va a suponer el reconocimiento de pensiones contributivas (Dueña, 2017, p.161).

Sumado a lo anterior, el sistema de pensiones es considerado como un medio, en el cual, se diseñan mecanismos que van encaminados a asegurar el financiamiento económico durante la vejez de un trabajador. También se puede decir que lo que se pretende con la pensión de vejez es resolver el problema económico y de subsistencia cuando se llega a la edad de retiro y no se tiene la capacidad para trabajar (Uthoff, 2004, p. 40).

2.LA CONCEPTUALIZACIÓN Y LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

En la presente investigación se hará un análisis de la Seguridad Social dentro del contexto de género, por lo que en esta parte del capítulo hay un acercamiento al concepto de género. El surgimiento del concepto de género va a ser desarrollado por las feministas norteamericanas que en los años 70 comienzan a evidenciar las desigualdades que se presentan entre hombres y Mujeres.

Una de las pioneras en establecer la diferenciación de la Mujeres y hombres desde un punto de vista social y no biológico fue Margaret Mead en su estudio *Sex and Temperament in Three Primitive Societies* en 1935. Siendo para la época toda una revolución conceptual, debido a que hasta ese momento los autores planteaban la inferioridad de las Mujeres desde las condiciones biológicas (Lamas, 2013, p.22).

Igual planteamiento desarrollará posteriormente la historiadora norteamericana Joan Scott (1986), quien plantea que el género no son las diferencias naturales dadas a los hombres

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

y las Mujeres de acuerdo con el sexo. Sino que el “género pasa a ser una forma de denotar las “construcciones culturales”, la creación totalmente social de ideas sobre los roles apropiados para Mujeres y hombres. Es una forma de referirse a los orígenes exclusivamente sociales de las identidades subjetivas de hombres y Mujeres” (p. 7). La autora resalta que la definición se encuentra estructurada en las construcciones sociales, sin desconocer las diferencias de sexo. Igualmente señala que el género es una forma de relación de poder.

Desde la antropología se planteará similar concepto con autoras como Marta Lamas (2000), para quien al realizar la nueva conceptualización de género plantea que “se refiere al conjunto de prácticas, creencias, representaciones y prescripciones sociales que surgen entre los integrantes de un grupo humano en función de una simbolización de la diferencia anatómica entre hombres y Mujeres” (p. 3).

Con esta definición se aborda la división sexual del trabajo, las prácticas religiosas y el ejercicio del poder. “La cultura marca a los sexos con el género y el género marca la percepción de todo lo demás: lo social, lo político, lo religioso, lo cotidiano” (Lamas, 2000, p. 2-3).

Igualmente, para autoras como Romero (2017) se puede definir el género como:

Una construcción cultural mediante la que se adscriben roles sociales, actitudes y comportamientos diferenciados a hombres y Mujeres, en función de su sexo biológico. Hace referencia, por tanto, a las diferencias sociales entre hombres y Mujeres que son objeto de aprendizaje y que la sociedad las ha establecido en cada momento (p. 67-68).

En lo que respecta a la visión de género, desde el punto de vista jurídico puede observarse claramente en el desarrollo del Estado Social al hacerse reconocimiento del derecho a la igualdad y no discriminación. A partir de ello, el Estado ha considerado a la Mujer como género sujeto a protección y no como un grupo minoritario más (Balaguer, 2005, p.52).

Será de gran importancia jurídica para la Mujer, que se le reconozca el derecho a la igualdad, no a cualquier igualdad, sino que debe tratarse de una igualdad material, con la que se pretende una nueva forma de concebir el derecho desde la perspectiva de género. Así, a este respecto Balaguer plantea:

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

Evidentemente, la adecuación del derecho a la Mujer no se solventa con una extensión de los conceptos jurídicos a un colectivo hasta hace poco marginado. La consecución de la igualdad real exige cambios profundos en el ordenamiento jurídico. Y aquí sí adquiere un particular sentido el intento de formular una teoría feminista del derecho. Este cambio de modelo de la igualdad formal a la igualdad material debe complementarse además con la necesidad de redefinir el derecho progresivamente desde perspectiva de género, para que tanto las normas como su aplicación, y los métodos interpretativos utilizados, tengan en cuenta que las Mujeres son sujetos de derecho, que éste se ha creado desde un concepto que las ha ignorado (Ibidem, p. 52-53).

Por su parte la autora M. Carreras, señala que es necesario igualmente que no se plantee solamente el derecho como una retórica constitutiva, sino que al aplicar el derecho se requiere que se reconozca la realidad de la Mujer (Balaguer, 2005, p. 54). Para la autora, “el derecho tiene recursos culturales específicos” (Ídem).

En la actualidad, el concepto de género también es utilizado como adjetivo, por ejemplo, la desigualdad de género o la violencia de género. Este uso denota que el género hace referencia indirecta a las Mujeres dentro de la lucha constante por su reconocimiento dentro de la sociedad (Palomgar, 2015).

Las conceptualizaciones del género se han abordado exclusivamente desde la perspectiva histórica, antropológica y jurídica por cuanto son las que permiten un mejor entendimiento de la construcción social, siendo las líneas teóricas más adecuadas para explicar la Seguridad Social dentro del contexto jurídico. Igualmente, se utilizará en la presente investigación el género como adjetivo.

En el ámbito internacional el primer acercamiento al concepto de género aparece en la 19ª. Sesión de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, siendo el órgano preparatorio de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer en Pekín - Beijing de 1995, determinando los lineamientos del género desde lo social y cultural. Señalando por parte de los Estados miembros de la ONU que: “Por la presente nos comprometemos en calidad de Gobiernos a aplicar la siguiente Plataforma de Acción y a garantizar que todas nuestras políticas y programas reflejen una perspectiva de género” (ONU, 1995, p.5).

Respecto de la concepción de género que se adopta en la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer en Pekín - Beijing en 1995 se planteó que:

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

Se refiere a los papeles sociales y construidos para la Mujer y el hombre, asentados dependiendo de su sexo y dependen de un particular concepto socioeconómico, político y cultural, estando afectado por otros factores como son la edad, la clase, la raza, y la etnia (Romero, 2017, p. 67-68).

Así, cuando a lo largo de esta investigación se hable de género, se asimilará a Mujer, sin desconocer la relación social con los hombres, ya que se pretende hacer evidente cómo ha sido el reconocimiento del derecho a la Seguridad Social de las Mujeres en Iberoamérica.

3.PERSPECTIVA DE GÉNERO

En la elaboración de las políticas de los Estados se ha hecho necesario incluir los aspectos de género, por lo que actualmente se habla de las políticas, programas y planes de los Estados desde la perspectiva de género.

Perspectiva de género es “el proceso de evaluación de las consecuencias que tendrá para las Mujeres y los hombres cualquier actividad planificada, como legislación, políticas o programas en todos los sectores y a todos los niveles” (ONU, 2014, p. 39). Todo lo anterior para superar las desigualdades que aún persisten entre Mujeres y hombres.

Igualmente se debe entender como perspectiva de género:

El proceso de evaluación de las consecuencias para las Mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles. Es una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las Mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las Mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad (sustitutiva) entre los géneros (Romero, 2017, p. 65).

El objetivo de la perspectiva de género en la Seguridad Social tendrá como razón de ser “garantizar los derechos humanos y la justicia social para Mujeres y hombres, lo que redundará en más oportunidades sociales y económicas y en menos violencia de género” (Romero, 2017, p. 65).

4.CONCEPTUALIZACIÓN DE LA ECONOMÍA DEL CUIDADO NO REMUNERADO

En la parte final de esta investigación se pretende hacer teoría de caso frente a las cuidadoras no remuneradas. En particular, se va a abordar el estudio y análisis de la difícil

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

situación en que se encuentran, en cuanto al poco acceso que tendrán al sistema de pensiones de los sistemas de Seguridad Social y cómo va a afectar esta situación de manera directa a su calidad de vida en la vejez.

La economía feminista es la que comienza a evidenciar la importancia del trabajo de cuidado, exigiendo el reconocimiento del trabajo reproductivo de las Mujeres, ese trabajo que se ejercía dentro de lo doméstico, a partir de allí, se desarrollan dentro de las teorías económicas el concepto de economía del cuidado. La economía del cuidado tendrá relación directa con el cuidado de niños y adultos mayores dentro del entorno doméstico (Folbre 2006 y Himmelweit 2007). Lo que conlleva directamente la satisfacción de las necesidades materiales y emocionales de quienes reciben el cuidado (Esquivel, 2011, p.13).

El trabajo doméstico y el trabajo de cuidado surgen en la sociedad liberal, ligados de manera directa, lo anterior, en el hecho que dentro del trabajo doméstico se incluye el trabajo de cuidado (Vara, 2015, p. 25). Lo que está claro hasta el día de hoy, es que este trabajo tiene un gran impacto en relación con el género, por cuando debido a la estructura familiar las Mujeres serán las que desarrollarán el trabajo doméstico y de cuidado (Carrasco, Borderías & Trons, 2011, p.16).

Para autores como Picchio (1981), frente a la economía de cuidado, se debe estudiar el mercado laboral desde la reproducción social. De esta manera se puede entender "...la producción de bienes materiales para el mantenimiento físico de las personas (alimentación, higiene, salud, etc), también el cuidado directo de los niños y niñas y de las personas adultas que constituyen la fuerza de trabajo" (Tomado en Carrasco, Borderías & Trons, 2011, p.31-32).

En la actualidad, el trabajo de cuidado se entiende como un compromiso ya no solo dentro del contexto familiar, sino que va a ir más allá, siendo también el Estado quien deba asumir el compromiso del cuidado. Actualmente en Europa se concibe como una necesidad social (social care), que debe ser incluida dentro de las políticas públicas de los Estados (Vara, 2015, p.28). Para autores como Dalla Costa (1982), el trabajo de cuidado debe ser asumido por el Estado, por la importancia para la sociedad que tiene el cuidado de niños, personas mayores y personas enfermas (Tomado de Carrasco, Borderías & Trons, 2011, p.32).

**PERSPECTIVA DE GÉNERO
EN EL SISTEMA DE PENSIONES
IBEROAMERICANO: ESPECIAL
REFERENCIA A LA PROTECCIÓN
DE LA VEJEZ.**

VARGAS SANDOVAL YANETH

El trabajo de cuidado puede definirse como:

La acción de ayuda a un niño o a una persona dependiente en el desarrollo y el bienestar de su vida cotidiana. El cuidado supone, entonces, hacerse cargo de los cuidados materiales, lo que conlleva un trabajo, de los cuidados económicos que implica un costo económico, y de los cuidados psicológicos que implican un vínculo afectivo, emocional, y/o sentimental. Los cuidados pueden ser realizados de manera honoraria o benéfica por parientes en el marco de la familia, o de una manera remunerada en el marco o no de la familia (Batthyány, Genta & Perrotta, 2014, p.9).

Lo anterior implica que actualmente el trabajo de cuidado puede ser remunerado o no remunerado, ser prestado de modo particular o por parte del Estado, aun así, tiene una importante connotación al tratarse de una actividad desarrollada por Mujeres. El asignársele a las Mujeres el trabajo del cuidado, sea este remunerado o no, evidencia las desigualdades de género que aún persisten en nuestras sociedades (Batthyány, Genta & Perrotta, 2014, p.10).

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

CAPÍTULO SEGUNDO

MARCO NORMATIVO DE LA PROTECCIÓN DE LA MUJER EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL

En el campo internacional y después de la segunda guerra mundial se evidencia la necesidad de crear un organismo que garantice los derechos humanos. Así, surge, en primer lugar, la Organización de Naciones Unidas (ONU) que tiene como objetivos prioritarios el mantenimiento de la paz internacional, la promoción y protección de los derechos humanos, lograr el desarrollo sostenible de las naciones y la cooperación internacional en asuntos económicos, sociales, culturales y humanitarios. El citado organismo internacional ha venido desarrollando diversos instrumentos normativos dirigidos a la protección de los derechos humanos, entre los que destacan como más relevantes: la declaración universal de los derechos humanos- ONU (1948)-, el pacto internacional de derechos civiles y políticos – ONU (1966)-; el pacto internacional de derechos económicos sociales y culturales – ONU (1966)-; el protocolo facultativo de derechos económicos sociales y culturales – ONU 2008.

En cuanto a la protección de los derechos de las Mujeres, estos primeros instrumentos plantearán el derecho a la igualdad y la prohibición de la discriminación por razón de sexo, que implica una igualdad formal o igualdad ante la ley, sin distinciones injustificadas entre hombres y Mujeres.

Desde el punto de vista normativo, este derecho se convierte en un derecho humano protegido por distintos instrumentos nacionales e internacionales orientados, precisamente, a la garantía de los derechos humanos (ONU,2019, p. 4). La protección de los derechos de la Mujer será posteriormente contemplada en normas tales como la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer (1967); la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer –CEDAW- por sus siglas en inglés (1981); la IV Conferencia mundial sobre la Mujer en la que se expide la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (Beijing, 1995); la Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la Mujer -denominada Convención Belem do Pará – (1995); el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales de 1998-(Convenio de Estambul).

Se trata de normas que detallan la protección de la Mujer, y en aras a garantizar un derecho a la igualdad más efectivo y real, se aprueban mecanismos de compensación del trato discriminatorio, a través de las denominadas acciones afirmativas en favor de la Mujer (Pautassi, 2011, p.284).

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

En la actualidad, las normas internacionales van más allá del mero reconocimiento normativo, se formula ahora el derecho a la igualdad de oportunidades sustantivas o de resultados en diversas fuentes normativas tales como la Convención Belem do Pará (1995), y en el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales - Convenio de Estambul (1998)-. Con esta igualdad lo que se busca es que las leyes y las políticas públicas les otorguen a las Mujeres las mismas oportunidades que se conceden a los hombres.

Al otorgarse las mismas oportunidades a las Mujeres que a los hombres, estos últimos tratados de derechos humanos hacen un acercamiento a la tesis del enfoque de capacidades desarrollada por Nussbaum y Amartya Sen, ya que el objetivo del enfoque de capacidades es que las personas tengan las mismas “capacidades para funcionar”, es lo que la gente es “capaz de ser o de hacer” (Nussbaum, 2002, p.40). Con la igualdad sustantiva lo que se pretende es la “modificación de las circunstancias que impiden a las personas ejercer plenamente sus derechos y tener acceso a oportunidades de desarrollo, mediante estructuras legales o de política pública” (ONU, 2019, p. 4).

I. LA INTERNALIZACIÓN DE LA PROTECCIÓN SOCIAL DE LA MUJER

1. TRATADOS INTERNACIONALES DE DERECHOS HUMANOS

Dentro del ordenamiento jurídico Internacional, la protección de la Mujer va encaminada al derecho fundamental a la igualdad y a la no discriminación. Serán organismos internacionales como la Organización de Naciones Unidas (ONU), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y, en el plano americano, la Organización de Estados Americanos (OEA) quienes, en primer momento, conectarán dicha protección al reconocimiento de los derechos humanos de las Mujeres.

La Organización de Naciones Unidas firma en 1948 el primer tratado internacional sobre derechos humanos que lleva por rúbrica “La Declaración Universal de los Derechos Humanos” y que refiere dentro de sus 30 artículos al derecho a la igualdad, reconociendo que todos los seres humanos nacen libres e iguales. Igualmente contempla el derecho a la no discriminación por razón de sexo, al señalar que nadie podrá ser discriminado por su condición sexual.

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

En lo que respecta a la Seguridad Social, es el primer derecho económico, social y cultural que va a tener reconocimiento como derecho humano, con la determinación clara de que toda persona debe tener derecho a la Seguridad Social, haciendo un reconocimiento implícito por tal motivo a las Mujeres.

Posteriormente, con el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), se va a plantear de manera más directa el derecho a la igualdad que debe existir entre hombres y Mujeres, señalándose la igualdad ante la ley y la prohibición de discriminación; aspecto este, que será planteado igualmente en el Pacto de Derechos Económicos Sociales y Culturales – PDESC (1966)- en donde se reconocerá que todos, sin discriminación de sexo, tienen derecho a que se les garantice el ejercicio y goce de los derechos económicos, sociales y culturales. El mismo planteamiento se efectuará en el Protocolo Facultativo al Pacto de Derechos Económicos, sociales y culturales, aprobado en la Asamblea General de Naciones Unidas en 2008.

Al referirse al derecho al trabajo (artículo 6), el PDESC alude con especial atención al reconocimiento para que las Mujeres tengan un trabajo en condiciones iguales a las de los hombres y con un salario igual por trabajo igual [artículo 7 literal i)]. Por su parte en lo que respecta al derecho a la Seguridad Social, reconoce este derecho a todas las personas, planteando también el reconocimiento del derecho al seguro social (artículo 9).

A finales de la década de los sesenta, en concreto en 1967, se comienza a reconocer en el seno de la Organización de Naciones Unidas, la necesidad de hacer una protección más directa a la Mujer, por lo que se aprobará la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (1967) norma que tendrá como fin, lograr la igualdad de derechos, políticos, civiles y económicos entre ambos sexos.

Aun cuando existen instrumentos especializados en la protección de los derechos humanos de la Mujer, persisten la desigualdad, la pobreza y la discriminación. Por esa razón en 1981 se aprueba la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer –CEDAW (1981), teniendo como fundamento el respeto a los derechos humanos, la dignidad y la igualdad de derechos que debe existir entre hombres y Mujeres. Con esta norma se establece la necesidad de insistir en la importancia de la consecución de la plena igualdad entre el hombre y la Mujer, señalando que sería necesario plantear la modificación del papel tradicional que se ha mantenido hasta la actualidad, tanto del hombre como de la Mujer, en la sociedad y en la familia (ONU, 1985, p.1).

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

La CEDAW hace evidente la situación sociocultural que viven las Mujeres, e incide en la necesidad de un cambio para la eliminación de las desigualdades y para lograr una igualdad real. Así pues, plantea expresamente en el artículo 5.a), que se deben:

Modificar los patrones socioculturales de conductas de hombres y Mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier índole, que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y Mujeres.

Igualmente, en el mencionado artículo 5.b) se alude a la necesidad de establecer una corresponsabilidad entre hombres y Mujeres en el cuidado de los hijos, al señalar que se debe:

Garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y Mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos.

Otro aspecto que se planteará por parte de la CEDAW será la necesidad de superar la brecha salarial que sufren las Mujeres. Al respecto, en el artículo 11.1.d) plantea: “El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo”. Resalta igualmente la Convención el reconocimiento que se debe hacer a la Seguridad Social, al reconocer en el artículo 11.1.e): “El derecho a la Seguridad Social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas”.

En cuanto a la protección a la maternidad se resalta en la CEDAW la importancia social de la maternidad, sin que dicho aspecto sea causa de discriminación. En el número 2 del artículo 4 se establece: “la adopción por los Estados parte de medidas especiales, incluso las contenidas en la presente Convención, encaminadas a proteger la maternidad no se considerará discriminatoria”.

Para garantizar la no discriminación de la Mujer por maternidad se plantea el reconocimiento de las responsabilidades conjuntas entre hombres y Mujeres. Así, el apartado b) del artículo 5 prevé la necesidad de:

Garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y Mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos.

Sumado a lo anterior, los Estados deberán promover medidas en contra de la discriminación de la Mujer en el empleo y en lo que respecta a la Mujer en situación de maternidad el artículo 11.2 prevé que: “A fin de impedir la discriminación contra la Mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Parte tomarán medidas adecuadas”.

En el mismo artículo se incluye una protección específica de la maternidad al establecerse que se prohíbe “bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil”, al tiempo que se implanta “la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales”.

Por otra parte, frente al trabajo de cuidado no reconocido o informal, se busca que las responsabilidades familiares y de cuidado, son deberes que corresponden también al Estado. Será, por tanto, al Estado a quien le corresponda crear servicios sociales de apoyo a los padres, respecto de sus familias, estableciendo redes de servicios para el cuidado de los niños (artículo 11.2.c). Para la CEDAW, se requiere la máxima participación de la Mujer en todas las esferas, para el desarrollo pleno, el bienestar y la paz de la sociedad. A ello habría que añadir que es deber de todos los Estados, adoptar medidas para que las Mujeres no sean discriminadas en la esfera del empleo y gocen de los mismos derechos que los hombres.

La importancia de la Convención radica en que se establecen los lineamientos que deben seguir los Estados para erradicar la discriminación, encontrándose entre las estrategias para eliminarla, que los Estados adopten legislaciones apropiadas que prohíban la discriminación. Igualmente, plantea la adopción de medidas especiales, como acciones positivas en favor de las Mujeres, que permitan compensar la situación de desventaja permanente de las Mujeres, en especial, en materia laboral; y que, una vez lograda esta igualdad, se puedan suspender estas acciones positivas (ONU, 2014, p.7).

En definitiva, la CEDAW:

Es la primera convención internacional que, a diferencia de otros tratados de derechos humanos, no se erige como neutral en términos de género, sino que promueve la creación de medidas de acción afirmativa para aumentar las

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

oportunidades de participación económica, social, cultural, civil y política de las Mujeres (Pautassi, 2011, p. 284).

Otro aspecto importante es el hecho de que esta norma plantea las responsabilidades laborales y familiares.

Planteamientos similares, se tomarán en la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995), en la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, donde se plantean una serie de objetivos estratégicos para eliminar la discriminación contra la Mujer y lograr la igualdad entre Mujeres y hombres. Se establece un acceso igualitario en el empleo (Objetivo estratégico F2), promoviendo la participación de las responsabilidades laborales y familiares entre Mujeres y hombres (Objetivo estratégico F6).

Por su parte en la región americana, la Organización de Estados Americanos aprobó en 1995 la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la Mujer, denominada Convención Belem do Pará. Esta norma tiene como objetivo la protección de los derechos de la Mujer y la eliminación de las situaciones de violencia que la puedan afectar tanto en el ámbito público como en el ámbito privado (artículo 1). La importancia de la Convención Belem do Pará radica en que se puede proteger a la Mujer aun en el ámbito privado, situación que fue y es duramente cuestionada, ya que los Estados se negaban a intervenir en los aspectos privados de las familias, desconociendo que es allí, donde más discriminación y violencia se presenta para la Mujer.

Otro aspecto que debe resaltarse de la Convención, es el reconocimiento en el artículo 6 del derecho de la Mujer a “ser libre de discriminación” y “el derecho de la Mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamientos y prácticas sociales y culturales, basadas en conceptos de inferioridad o subordinación” (OEA, 1995). Igualmente, establece que “toda forma de violencia ejercida contra la Mujer impide y anula el conjunto de derechos civiles, políticos y sociales (art.5)” (Pautassi, 2011, p. 287).

Durante las décadas de los años ochenta y noventa, se redactaron los principales instrumentos jurídicos de derechos humanos de protección a la Mujer. La redacción de estos documentos fue altamente criticada, por cuanto, tenían un fuerte contexto masculino; esto se podía evidenciar, por ejemplo, en que el Estado no protegía los derechos de la Mujer en el ámbito privado. Por el contrario, dicho ámbito solo se va a dar en la Convención Belem Do Pará de 1994. En la actualidad y a raíz de los últimos tratados que se encaminan hacia la

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

protección contra la discriminación y la violencia contra la Mujer, se observa una cierta evolución de esta posición (ONU, 2014, p. 26).

Otro instrumento importante dentro de la protección de derechos para las Mujeres será el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales de 1998, donde se prohíbe la discriminación por cualquier razón, incluido el sexo. En el año 2011 se hará un avance, aún más importante, para la Mujer en Europa, al aprobarse por parte del Consejo de Europa el Convenio sobre Prevención y Lucha contra la Violencia de la Mujer y la Violencia Doméstica (Convenio de Estambul); siendo este un instrumento vinculante en el ámbito europeo. La importancia del convenio radica en que se determina que la violencia contra la Mujer es una grave violación a los derechos humanos y una forma de discriminación; siendo responsabilidad de los Estados dicha violencia, si no se toman las medidas adecuadas para ir en contra de ella (ONU, 2014, p.9).

Para el año 2000 la Organización de Naciones Unidas acuerda, junto a 185 países, la implementación de ocho objetivos del milenio, que debían ser cumplidos en el 2015, tales como erradicar la pobreza, incentivar la educación, y en lo que respecta a la Mujer, se pretendió promover la igualdad entre los sexos y el empoderamiento de la Mujer (ONU, 2014, p. 15).

Durante el año 2015 no se pudieron desarrollar los objetivos propuestos, por lo que se requirió volver a pensar en otros objetivos. Ese mismo año, la ONU adopta la Agenda 2030, estableciendo 17 objetivos de desarrollo sostenible que deberán ser cumplidos en el 2030; dentro de estos, en lo que respecta a las Mujeres, se encuentra el Objetivo 5° con el que se pretende “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las Mujeres y las niñas” (ONU, 2015).

En particular, en el referido Objetivo 5° se establece:

Facilitar la igualdad a las Mujeres y niñas para que accedan a un trabajo decente, estableciendo nuevos marcos legales sobre la igualdad de las Mujeres en el lugar de trabajo y la erradicación de las prácticas nocivas. Esto es crucial para acabar con la discriminación basada en el género, que prevalece en muchos países del mundo (ONU, 2015).

Igualmente, dentro de las metas determinadas para el Objetivo 5° se establece: “5.1. Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las Mujeres y las niñas en todo el mundo”.

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

Aunado a lo anterior, frente al trabajo reproductivo y de cuidado dentro del Objetivo 5° se prevé que se debe: “5.4. Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país”.

Y, por último, en la meta de este mismo Objetivo se prevé fortalecer y empoderar a la Mujer para lo cual se determina: “5. c Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las Mujeres y las niñas a todos los niveles”.

Igualmente, será importante para las Mujeres el Objetivo 8° sobre trabajo decente y crecimiento económico; ya que, el citado objetivo tendrá como finalidad:

Colocar la creación de empleos en el corazón de la elaboración de las políticas económicas y de los planes de desarrollo, no sólo permitirá crear oportunidades de trabajo decente, sino también un crecimiento más sólido e inclusivo, que permitirá reducir las desigualdades”. Fomentar políticas que estimulen el espíritu empresarial y la creación de empleo es crucial para este fin, así como también las medidas eficaces para erradicar el trabajo forzoso, la esclavitud y el tráfico humano. Con estas metas en consideración, el objetivo es lograr empleo pleno y productivo y un trabajo decente para todos los hombres y Mujeres para 2030 (ONU, 2015).

2. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y MUJER

Respecto del derecho al trabajo y la Mujer, es la Organización Internacional del Trabajo- -OIT- la que, desde el acta de constitución de la OIT en 1919, establece que los Estados deben “promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y Mujeres en el mundo laboral” (OIT, 2019).

La OIT, elaborará una protección especial de la Mujer en estado de embarazo, que comenzará en 1921 mediante el Convenio núm. 3, que brinda la protección de la Mujer en estado de embarazo. Este derecho se refuerza, además, mediante la Recomendación N.º 95 de 1952, recomendación que permite la protección a la estabilidad laboral reforzada de las Mujeres embarazadas. Sumado a lo anterior, mediante el Convenio N.º 183 de 1952, la protección irá encaminada a que las Mujeres embarazadas no puedan desarrollar actividades que perjudiquen la salud de la madre o de su hijo.

Otro aspecto que plantea la discriminación en el trabajo para las Mujeres es la brecha salarial. Precisamente para luchar contra esta manifestación de discriminación, en el año 1951

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

se aprueba el Convenio N.º 100 que recoge y reconoce “el principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y mano de obra femenina por un trabajo de igual valor” (artículo 2). Este Convenio se refuerza en 1958 con el Convenio N.º 111, a través del cual, se prohíbe la discriminación en materia de empleo y ocupación por razones de “sexo”, señalándose que es obligación de los Estados “promover la igualdad de oportunidades y de trato” en el entorno laboral (artículo 2).

En el ámbito específico de la protección social destaca el Convenio N.º 118 de 1962 relativo a la igualdad de trato en materia de Seguridad Social. Se señala que todo Estado Miembro para el que el presente Convenio esté en vigor deberá conceder, en su territorio, a los nacionales de todo otro Estado Miembro para el que dicho Convenio esté igualmente en vigor, igualdad de trato respecto de sus propios nacionales por lo que se refiera a su legislación, tanto en lo que concierna a los requisitos de admisión como al derecho a las prestaciones, en todas las ramas de la Seguridad Social respecto de las cuales haya aceptado las obligaciones del Convenio. En relación con las prestaciones de sobrevivencia, dicha igualdad de trato deberá concederse, además, a los derechohabientes de los nacionales de un Estado Miembro para el que el presente Convenio esté en vigor, independientemente de la nacionalidad de dichos derechohabientes (art. 3).

Y respecto de las responsabilidades familiares, en el Convenio N.º 156 de 1981 se determina por la OIT la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, para que puedan desarrollar un empleo. Los últimos avances en materia de equidad de género y protección a los trabajadores se encuentran en la consolidación por parte de la OIT del trabajo decente, estableciendo como elementos fundamentales del trabajo decente: el empleo, la protección social, los derechos de los trabajadores y el diálogo social.

Todo lo anterior, se encuentra dentro de la transversalidad de género tal y como la plantea el director de la OIT Guy Rider quien señala que se debe promover el trabajo decente que no es otra cosa que: “Promover los empleos y las empresas, garantizar los derechos en el trabajo, extender la protección social y promover el diálogo social que son los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente, con la igualdad de género como un tema trasversal” (ONU, 2015).

Los avances que actualmente se están dando en el ámbito internacional, plantean resignificar la protección de las Mujeres, reivindicando sus derechos y empoderándolas con medidas de igualdad de oportunidades, para que ellas sean las transformadoras de sus vidas, como se evidenció en los Objetivos 5 y 8 de la ONU y en el concepto de Trabajo decente de

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

la OIT. Todo lo anterior permitirá a las Mujeres superar las barreras que se les presentan en el mundo laboral y que persisten a pesar de la protección que se ha brindado en los tratados internacionales.

3.OTRAS NORMAS DE CARÁCTER INTERNACIONAL: CÓDIGO IBEROAMERICANO DE SEGURIDAD SOCIAL

Algunas integraciones regionales han permitido el avance y el reconocimiento de la Seguridad Social como un derecho humano. Uno de los más representativos ha sido la Comunidad Iberoamericana de Naciones (CIN), que permite integrar los países Iberoamericanos. Producto de esta integración surgirá en 1954, como organismo técnico en Seguridad Social, la Organización Iberoamericana de la Seguridad Social- (OISS); entidad cuya finalidad, de acuerdo al artículo 1 de sus estatutos, es la de ser:

Un organismo internacional de carácter técnico y especializado, que tiene como finalidad promover el bienestar económico y social de los países iberoamericanos y de todos aquellos que se vinculan al idioma español y portugués, mediante la coordinación, el intercambio y el aprovechamiento de sus experiencias mutuas de la Seguridad Social (Urbaneja, 2012, p. 8).

Uno de los avances normativos respecto de la Seguridad Social, será la aprobación en 1995 del Código Iberoamericano de la Seguridad Social (OISS, 2019, p.1). Su objetivo es favorecer las relaciones laborales que se generan entre los Estados miembros, con grandes flujos migratorios entre sus integrantes. Dentro de los objetivos que persigue el Código Iberoamericano de la Seguridad Social se encuentran la mejor integración económica de los países que la integran, el impulso del avance de la Seguridad Social y la armonización de los sistemas de Seguridad Social de la región.

El Código, en la primera parte, establece los Principios Fundamentales de la Seguridad Social, reconociendo que se trata de un derecho inalienable del ser humano (artículo 1 CISS). Sumado a lo anterior, dentro de los compromisos asumidos en el Código, se encuentra el deber de los Estados de garantizar el mínimo de la Seguridad Social (artículo 4), respetando el principio de progresividad. Ello permitirá que, de forma gradual y teniendo en cuenta la capacidad económica y el compromiso de los Estados, dichos mínimos puedan ser ampliados.

En lo que respecta a la Mujer se establece el principio de no discriminación, al señalarse en el artículo 9 que “El derecho a la Seguridad Social debe extenderse de forma progresiva a toda la población sin discriminación por razones personales o sociales”. Otro aspecto que establece, son las modalidades contributivas de la Seguridad Social, y, en este

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

ámbito determina que se deben hacer efectivos “los principios de sustitución de rentas y de garantías del poder adquisitivo, de manera que las prestaciones económicas guarden relación con el esfuerzo contributivo realizado” (artículo 10).

En lo que respecta a la prestación por vejez, en el artículo 12 se señala que los Estados que ratifiquen el CISS tienen la obligación de otorgar la pensión de vejez a la edad de 65 años, excepto que los Estados fijen una edad mayor, teniendo en cuenta la capacidad laboral y la esperanza de vida de las personas (artículo 67). Sin lugar a duda, este Código plantea un esfuerzo para la integración regional que procura no solo una integración económica sino en el entendido que la Seguridad Social forma parte integral de los derechos de los ciudadanos migrantes, en lo que adolece es en no considerar la situación real que viven las Mujeres y, en especial, las Mujeres migrantes.

II. LA PROTECCIÓN DE SEGURIDAD SOCIAL DE LA MUJER EN EUROPA

1. La perspectiva europea: La Mujer en el ámbito de la Seguridad Social

El Derecho a la Igualdad y no Discriminación entre hombres y Mujeres, se ha convertido en uno de los objetivos más importantes de la Unión Europea, desde su consolidación hasta la actualidad. En el artículo 153 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) destaca el principio de igualdad entre hombres y Mujeres respecto del empleo y la ocupación. A ello se añade que el artículo 157 establece las acciones positivas para el empoderamiento de las Mujeres. Todo ello, reforzado con la autonomía legislativa que se establece para cada Estado miembro, ya que pueda adoptar medidas dentro de sus respectivas legislaciones para luchar contra las diferentes formas de discriminación, lo cual se establece en el artículo 19 del TFUE (Euro parlamento, 2019, p.1). La Directiva comunitaria, que se constituye en la herramienta legislativa principal en materia laboral, brinda a los Estados miembros la oportunidad de un amplio desarrollo de transposición, al tener carácter de norma mínima y poder ser mejorada por las legislaciones de los Estados miembros.

Dentro del desarrollo legislativo que ha tenido la UE, y en relación con el principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y Mujeres, en asuntos de empleo y ocupación, debe destacarse la Directiva 2006/54/CEE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio del 2006. Se trata de una norma que no solo plantea la igualdad de oportunidades, sino que también define las diferentes formas de discriminación que sufren las Mujeres conceptualizando dos clases de discriminación: directa e indirecta. Igualmente, la Directiva 2006/54/CEE endurece las sanciones en caso de discriminación y promueve la creación en los Estados miembros de organismos encargados de promover la igualdad de trato entre Mujeres y hombres. En la actualidad, el Parlamento estudia una revisión de esta Directiva especialmente sobre la igualdad de retribuciones (Euro parlamento, 2019, p.2).

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

La protección del derecho a la igualdad y a la no discriminación en la UE ha ido más allá de los trabajadores dependientes, ha llegado a la protección de los trabajadores autónomos. Esta protección se ha realizado mediante la Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y Mujeres que ejercen una actividad autónoma.

Otro aspecto, que ha tenido en cuenta la UE para fortalecer el principio de igualdad y no discriminación, ha sido la protección especial de la Mujer trabajadora embarazada que haya dado a luz o que esté en periodo de lactancia. A este respecto, la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, prevé la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de esas trabajadoras (Euro parlamento, 2019, p.2). Esta protección se amplía en el artículo 5 de la Directiva 2006/54/CEE, donde se establece la protección a la Mujer en su vuelta al trabajo, tras el permiso de maternidad, y a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo que pudiesen haberse reconocido en su ausencia (Meléndez L. y Pérez, 2012, p.74).

En lo que respecta a los permisos parentales como elemento para promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y Mujeres, se ha establecido en la Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010 por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso Parental, como forma de conciliar la vida profesional y familiar (Pagán Martín, p.318). Esta Directiva será derogada, con efecto a partir del 2 de agosto de 2022, por la Directiva 2019/1158UE, de 29 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores.

La Directiva 2019/1158/UE ha sido un avance normativo en la UE, ya que no se había establecido un derecho reconocido al padre de ninguna duración, lo que conlleva un reconocimiento dentro de la norma en equidad de género en las responsabilidades de cuidado (Fernández, 2020, p.6). Es de resaltar igualmente que el objetivo principal planteado desde la Directiva es el de lograr la igualdad entre hombres y Mujeres, la oportunidad en el trato en el trabajo y en el mercado laboral, de los y las trabajadoras que sean progenitores o cuidadores, para que puedan conciliar la vida personal, familiar y profesional (artículo 1 de la Directiva 2019/1158/UE).

La Directiva 2019/1158/UE para lograr conciliar la vida familiar y profesional plantea la ausencia del trabajo por motivos de nacimiento y cuidado de hijos o de familiares, para lo cual establece los permisos de paternidad, parental, para cuidadores y en caso de fuerza mayor por asuntos de salud, señalando igualmente fórmulas de trabajo flexible para los trabajadores que sean progenitores o cuidadores.

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

El permiso de paternidad se esboza como el derecho que tiene el padre o un segundo progenitor por nacimiento de su hijo para facilitar los cuidados. En lo que respecta al permiso parental, será el que se otorgue al padre por motivos de nacimiento o la adopción de un hijo para que se dedique al cuidado. El permiso para cuidadores es el derecho que tienen los trabajadores de ausentarse del trabajo con la finalidad de prestar cuidados o ayuda personales a un familiar o una persona que viva en el mismo hogar, por motivos médicos graves (Artículo 3 de la Directiva 2019/1158/UE).

Sumado a estos permisos se señala la posibilidad que tienen los trabajadores de plantear fórmulas de trabajo flexible como trabajo a distancia, calendarios laborales flexibles o reducción de horas de trabajo (Artículo 3 literal f. de la Directiva 2019/1158). Todo lo anterior por cuanto, con la directiva se pretende plantear un enfoque de género en el que se permita replantear la brecha laboral de género que existe en mercado laboral, “con un reparto intrafamiliar más equitativo y equilibrado de las tareas domésticas y de cuidado, para poder atender también un trabajo remunerado, con similar dedicación” (Fernández, 2020, p.9).

Estas medidas de conciliación son necesarias para que las Mujeres puedan entrar y permanecer en el mercado laboral, solo a través de la corresponsabilidad real y efectiva en el reparto del trabajo de cuidado, se podrá llegar a una igualdad real entre hombres y Mujeres (Fernández, 2020, p.9). Otro aspecto, que ha sido considerado por la UE ha sido la remuneración entre hombres y Mujeres. Así, en particular, el artículo 157.1 TFUE dispone que: “cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor” (Meléndez L. y Pérez, 2012, p.73). Aspecto que posteriormente se refuerza con la Directiva 2006/54/ CE.

En lo que respecta a la Seguridad Social, el avance en el derecho a la igualdad y no discriminación entre hombres y Mujeres se produce con la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, en la que se enfatiza la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y Mujeres en materia de Seguridad Social.

Derecho a la Seguridad Social que ha tenido una construcción y avance desde la Jurisprudencia, como se evidencia en los fallos del Tribunal de Justicia de la Unión Europea-TJUE, donde se desarrolla el derecho a la igualdad y no discriminación entre Mujeres y hombres, y se plantea una línea jurisprudencial al respecto que se mantiene desde los años ochenta hasta la actualidad.

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

Serán precedentes judiciales, fallos como la Sentencia Bilka de 13 de mayo de 1986, asunto C-170/84, en el que el TJUE analiza el caso de una trabajadora a tiempo parcial que no puede acceder al régimen complementario de pensiones constituido por la empresa a favor de sus trabajadores a tiempo completo. El TJUE plantea que esta decisión de negar la pensión vulnera el artículo 119 del Tratado CEE en lo que atañe al principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos. En el caso Bilka se considera que existe “discriminación indirecta,” por cuanto, son las Mujeres las que trabajan a tiempo parcial en una mayor proporción que los hombres.

Sumado al fallo anterior el TJUE analiza la protección al derecho a la igualdad y no discriminación, en la sentencia Marschall de 11 de noviembre de 1997, asunto C-409/95, en el que el señor Marschall como profesor titular presentó su candidatura para promoción de una plaza superior, a la cual también se presenta una candidata Mujer, siendo elegida ésta última de acuerdo con la Ley de la Función Pública del Land, Alemania, que reconocía una acción positiva a las candidatas Mujeres.

El TJUE en este fallo, plantea que una norma nacional podría hacer discriminación positiva, como era el caso de permitir acceder a cargos a las candidatas femeninas en el sector de actividades en que las Mujeres tienen menos acceso que los hombres, siempre que se garantice a los candidatos masculinos un examen de su candidatura, sin ser excluidos automáticamente.

Otra sentencia importante, será la Sentencia Barber de 17 de mayo de 1990, asunto C-262/88 en el cual se plantea el caso del señor Barber, quien se encontraba afiliado a la Caja de Pensiones de Jubilación creada por The Guardian, que aplica un plan no contributivo, en este plan de pensiones existía una diferencia para acceder al derecho a la pensión de jubilación, pues los hombres recibían la pensión a los 62 años y las Mujeres la recibían a los 57 años. Igualmente, la Caja de Pensiones de The Guardian planteaba que, si existía despido por causas económicas, tendría derecho a la pensión inmediatamente, siempre que tuviese 55 años si era hombre y 50 años si era Mujer.

Los que no reunían dichos requisitos tenían derecho a una prestación económica. El señor Barber no cumple requisitos, por lo que recibe prestación económica, la Mujer que estaba en las mismas condiciones recibió una pensión. Lo anterior lleva a que el señor Barber considere que existe discriminación por razón de sexo. El TJUE señaló que el Plan convencional del artículo 119 prohíbe toda discriminación en materia de retribución entre trabajadores masculinos y femeninos, por lo que el mecanismo de desigualdad determinada

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

por la edad es contrario a lo establecido en el artículo 119. Trabajadores masculinos y trabajadoras femeninas deben tener igualdad en la retribución.

Sumado a lo anterior, el TJUE en la Sentencia Griesmar de 29 de noviembre de 2001, en el asunto C-366/99, planteará la protección del derecho a la igualdad en la retribución entre hombres y Mujeres; al respecto se estudió el caso del señor Griesmar, magistrado, padre de tres hijos quien obtuvo una pensión de jubilación con arreglo al código (Ley n.64-1339, de 26 diciembre de 1964- Francia) mediante orden de 1 de julio de 1991, no se tuvo en cuenta la bonificación en el artículo L.12, letra b), del código, de que disfrutaban las funcionarias por cada uno de sus hijos.

Con esta decisión se violó el principio de igualdad de trato entre hombres y Mujeres en los regímenes profesionales de Seguridad Social y los objetivos de la Directiva 79/7/CEE. El TJUE manifiesta que vulnera el principio de igualdad de retribución en la medida en que excluye de la modificación que establece para el cálculo de las pensiones de jubilación a los funcionarios que pueden probar haber asumido el cuidado de sus hijos.

En fallos más recientes la protección frente al derecho a la igualdad y no discriminación, se ha ampliado a aspectos como la discriminación transferida que se analiza en el caso Coleman, sentencia de 17 julio de 2008, asunto C-303/06. El caso se plantea cuando la señora Coleman que era secretaria jurídica en un bufete de Londres, y quien tenía un hijo enfermo, asume su cuidado. Y en lo que respecta a su vinculación laboral, la señora Coleman acepta dimitir en su cargo por exceso de plantilla, luego presenta demanda ante el Tribunal de Londres por considerar que era víctima de un despido encubierto y un trato menos favorable que los demás trabajadores. La trabajadora considera que ha sufrido un trato discriminatorio y de acoso por razón de la discapacidad de su hijo.

Para el TJUE en este caso existe discriminación transferida o por asociación, ya que se presentó en la persona que ejercía el cuidado de la persona con discapacidad, en el lugar de trabajo y por desarrollar su condición de cuidadora. La relevancia de la sentencia del alto tribunal reside en que consideró que el principio de igualdad de trato no se circunscribe a las personas que padezcan ellas mismas una discapacidad, sino que también incluye a las que por tener alguna relación con ellas son tratadas de un modo discriminatorio. El argumento jurídico que sustentó esta interpretación se sitúa en la Directiva 2000/78/CE que tiene por objeto combatir todas las formas de discriminación por razón o por motivo de la discapacidad. Conviene precisar que no se trata de un supuesto de discriminación por discapacidad más, sino que nos encontramos ante una ampliación del alcance de la discriminación hacia una perspectiva transversal en la que la circunstancia personal o social que motiva el trato

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

discriminatorio no sólo concurre en el trabajador, sino también en alguno de sus allegados La discriminación por asociación se enmarca, dentro de las que la doctrina científica ha denominado causas de discriminación de nueva generación, con la finalidad de ampliar los supuestos de protección de la tutela antidiscriminatoria.

El desarrollo de la jurisprudencia frente a la no discriminación ha llegado a la protección frente a la discriminación también por orientación sexual, como se evidencia en la sentencia Sarah Margaret Richards/Secretary of State for Work and Pensions, asunto C-423/04, 2006. El TJUE analiza la discriminación por orientación sexual como un elemento propio del derecho a la igualdad y no discriminación. En este caso, se estudia el reconocimiento de una pensión de jubilación a una Mujer transgénero, la demandante realizó reasignación de sexo, de hombre a Mujer. En el Reino Unido, al cumplir los sesenta años solicitó la pensión de jubilación a la que tienen derecho las Mujeres. El Gobierno del Reino Unido niega la pensión, argumentando que para la normativa en materia de pensiones la señora Richards era un hombre.

El TJUE observó que la ausencia de una norma nacional pertinente impedía a la demandante cumplir las condiciones establecidas en la normativa relativa a las pensiones. Por tanto, determinó que no podía negarse a una persona que se hubiera sometido a un procedimiento de reasignación de sexo, de hombre a Mujer, con arreglo al Derecho nacional, la pensión a la que habría tenido derecho si hubiera considerado que, según la normativa nacional, era Mujer, constituyéndose en una discriminación.

En uno de sus últimos fallos se ha analizado el derecho a la igualdad de trato entre hombres y Mujeres en materia de Seguridad Social, especialmente a la no discriminación por razón de reasignación de sexo. Igual planteamiento en la protección a la Seguridad Social, se encuentra la Sentencia MB y Secretary of State for work and Pensions, asunto C-451/16 Sentencia del Tribunal de Justicia del 26 de junio de 2018.

En la que se presenta el caso de MB, que es una persona de sexo masculino, que se encuentra casado, MB se hace operación quirúrgica de reasignación de sexo, MB y su esposa desean seguir casadas por motivos religiosos, por lo que no es posible acceder al registro civil del cambio de sexo.

Al cumplir los 60 años MB solicita pensión de jubilación, edad a la que adquieren el derecho a la pensión las Mujeres. A MB se le niega la pensión por que según la normatividad de pensiones en Inglaterra MB sigue siendo un hombre.

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

El TJUE plantea que la Directiva 79/7/CEE del Consejo de 19 de diciembre de 1978, frente a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y Mujeres en materia de Seguridad Social, debe interpretarse en el sentido que una norma que exige que una persona que ha cambiado de sexo cumpla no solo con criterios físicos, sociales y psicológicos, y además que no se encuentre casado con persona del sexo que ha adquirido, no puede optar por una pensión de jubilación a partir de la edad de las personas del sexo adquirido, constituye una discriminación directa por razón del sexo y está, por tanto, prohibida de conformidad con la Directiva 79/7.

Lo anterior evidencia que si bien es cierto que se plantean en la UE normas que orientan a lograr la igualdad entre hombres y Mujeres, también el TJUE ha aportado en gran medida para lograr un mayor avance en el reconocimiento de la igualdad entre hombres y Mujeres y la no discriminación por razón del sexo. Sumado a lo anterior para el año 2006 la UE con el objeto de contribuir a fomentar y reforzar la igualdad entre hombres y Mujeres, a través del Parlamento Europeo y el Consejo, constituyen el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE), planteando así la integración de la dimensión de género en todas las políticas naciones y de la Unión, además de prestar asistencia técnica a las instituciones de la Unión (Euro parlamento, 2019, p.5).

La UE está plenamente comprometida con el alcance de la igualdad plena entre hombres y Mujeres, y para ello ha desarrollado acciones específicas como la Carta de la Mujer (5 de marzo del 2010) para promover la igualdad entre Mujeres y hombres en Europa y el mundo. Posteriormente, en diciembre del 2015 se establece el compromiso estratégico para la igualdad del género 2016-2019 para dar seguimiento a la Estrategia para la igualdad entre Mujeres y hombres 2010-2015 y el 26 de octubre del 2015, el Consejo adoptó el Plan de Acción en materia de género 2016-2020 en este Plan se pretende conseguir plenamente el disfrute en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales por parte de las Mujeres y las niñas (Euro parlamento, 2019, p.6). Este Plan de Acción fue adoptado por el Consejo Europeo el 26 de octubre de 2015, por medio de este, la UE contribuye activamente en lograr el Objetivo número 5 del Desarrollo Sostenible de la ONU sobre igualdad de género (Marrugo, 2017, p.77). Todos estos serán lineamientos en cuanto a los derechos reconocidos a las Mujeres por la UE que deben ser respetados y adoptados por los Estados miembros.

Una de las últimas medidas que se han aprobado en Europa, por parte del Consejo de Europa, para desarrollar una mayor igualdad de género, ha sido la Estrategia de Igualdad de Género 2018-2023. En la misma se destaca que la igualdad de género es una prioridad de la Unión, por lo que se determinan dos aspectos a desarrollar; por un lado, las acciones positivas en el ámbito de decisiones para la igualdad de género y por otro:

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

La promoción, el seguimiento, la coordinación y la evaluación del proceso de la integración de la perspectiva de género en todas las políticas y todos los programas; entendiéndose que dicha integración conlleva la (re)organización, la mejora, la evolución y la evaluación de las políticas, a fin de que los agentes generalmente implicados en la adopción de estas últimas (UE, 2019, p. 3).

También en el ámbito de la Unión Europea, la Comisión europea en su lucha por lograr la igualdad de género implementó la Estrategia europea de igualdad de género 2020-2025, donde propone integrar la perspectiva de género en todas las políticas de la Unión, incluidas las brechas de género de las pensiones.

4.LA PROTECCIÓN JURÍDICA O MARCO NORMATIVO DE LA UNIÓN EUROPEA

En el ámbito de la Unión Europea (UE), el Tratado de Roma (1957) alude dentro de sus principios rectores, al derecho a la libre circulación de los trabajadores “al tiempo que se erige en un derecho fundamental de los ciudadanos comunitarios junto con la libre circulación de bienes, servicios y capitales” (Meléndez, L. y Pérez, 2012, p.34). Lo anterior implica que uno de los derechos que debe ser respetado por los Estados miembros de la Unión es el derecho a la Seguridad Social, ya que va a permitir que se garanticen los derechos de los ciudadanos comunitarios a trabajar y residir en un país diferente al de origen, así como la garantía del acceso a los derechos de Seguridad Social; en particular a las pensiones y a las prestaciones de carácter asistencial (UE, 2019).

En lo que respecta a la política social y de empleo, es en el Tratado de Ámsterdam donde, “se constitucionaliza, incorporando en el Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea el Acuerdo sobre Política Social contenido en el Protocolo XIV del Tratado de Maastricht” (Benito, 2019, p. 13). Adicionalmente, con el Tratado de Niza (2001) se refuerza el derecho social y se destaca “la lucha contra la exclusión social y la modernización de los sistemas de protección social”. Y será en el Tratado de Lisboa donde se plantearán de manera aún más directa los objetivos sociales de la UE, de forma que “en todas sus políticas y acciones, la UE tendrá en cuenta la promoción de un nivel de empleo elevado” (Meléndez y Pérez, 2012, p.22).

En el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), en su artículo 8, se alude a que “en todas sus acciones, la Unión se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la Mujer y promover su igualdad”.

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

La política social en la Unión Europea se establece en el artículo 4 apartado segundo del literal b. del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, donde se determinan las competencias compartidas entre la Unión y los Estados miembros. Al respecto se señala:

1. La Unión dispondrá de competencia compartida con los Estados miembros cuando los Tratados le atribuyan una competencia que no corresponda a los ámbitos mencionados en los artículos 3 y 6.

2. Las competencias compartidas entre la Unión y los Estados miembros se aplicarán a los siguientes ámbitos principalmente:

a) el mercado interior,

b) la política social, en los aspectos definidos en el presente Tratado (Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea- TFUE)

El mismo TFUE establece las competencias de la UE y de los Estados miembros en cuanto a la Política Social, que se plantea en los artículos del 151 al 161. Sin duda, el más relevante es el artículo 151 que prevé que tanto la UE como los Estados miembros deberán tener en cuenta en el desarrollo de sus políticas sociales, los derechos sociales fundamentales reconocidos tanto en la Carta Social Europea (1961) como en la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores (1989). Así, se determina:

La Unión y los Estados miembros, teniendo presentes derechos sociales fundamentales como los son los que se indican en la Carta Social Europea, firmada en Turín el 18 de octubre de 1961, y en la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores, de 1989, tendrán como objetivo el fomento del empleo, la mejora de las condiciones de vida y de trabajo, a fin de conseguir su equiparación por la vía de progreso, una protección social adecuada el diálogo social, el desarrollo de los recursos humanos para conseguir un nivel de empleo elevado y duradero y la lucha contra las exclusiones.

En el mismo artículo 151 se señala que:

A tal fin, la Unión y los Estados miembros emprenderán acciones en las que se tenga en cuenta la diversidad de las prácticas nacionales, en particular en el ámbito de las relaciones contractuales, así como la necesidad de mantener la competitividad de la economía de la Unión.

Consideran que esta evolución resultará tanto del funcionamiento del mercado interior, que favorecerá la armonización de los sistemas sociales, como de los

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

procedimientos previstos en los Tratados y de la aproximación de las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas.

Y en lo que respecta a la Seguridad Social y la Protección Social, para lograr el cumplimiento de los objetivos que recoge el artículo 151, el TFUE establece en el artículo 153 que corresponde a la Unión apoyar y complementar la acción de los Estados miembros en este ámbito.

El artículo al respecto señala:

La Unión apoyará y complementará la acción de los Estados miembros en los siguientes ámbitos:

- a) la mejora, en concreto, del entorno de trabajo, para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores;
- b) las condiciones de trabajo;
- c) la seguridad y la protección sociales de los trabajadores (TFUE).

La Seguridad Social y la Protección Social de los Trabajadores son ámbitos de especial atención para la UE por lo que corresponde al Parlamento y al Consejo Europeo, adoptar medidas de cooperación entre los Estados miembros para promover fórmulas innovadoras, experiencias y buenas prácticas (artículo 160 TFUE). Las anteriores medidas serán establecidas por el Consejo mediante un procedimiento legislativo especial, previa consulta del Parlamento Europeo y del Comité Económico y Social y Comité de las Regiones. Siempre que dichas disposiciones, no afecten los principios fundamentales del sistema de Seguridad Social de cada Estado miembro, ni tampoco su sostenibilidad (Benito, 2019, p.14)

Todo lo anterior supone que en la UE cada Estado es autónomo en la determinación de su propio sistema de pensiones. A pesar de ello, la mayoría de los Estados de la Unión han implementado una estructura de múltiplos pilares, en los cuales se combinan prestaciones básicas otorgadas por los Estados, prestaciones contributivas, prestaciones producto de beneficios, ocupaciones y prestaciones producto del ahorro individual. Esta estructura basada en pilares diferencia un primer pilar, de pensiones públicas financiadas por el Estado, un segundo pilar, de pensiones ocupacionales y, por último, un tercer pilar de ahorro individual (Arza, 2017, p. 13-16).

Dentro de las principales normas legislativas implementadas para garantizar la igualdad de trato en materia de Seguridad Social, se encuentra la Directiva 79/7/CEE de 19 de diciembre de 1978, mediante la que se amplía el principio de igualdad de trato de hombres y Mujeres respecto de la Seguridad Social. Esta directiva solo plantea una igualdad formal de

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

género, sin que se establezcan obligaciones concretas a los Estados de la Unión para garantizar una igualdad real (Benito, 2019, p.21).

Como ya se mencionó, en la Directiva 92/85/CEE del 19 de octubre de 1992, se pretende el mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de las Mujeres embarazadas o en período de lactancia.

La necesidad de avanzar en la igualdad real y efectiva entre Mujeres y hombres y ante los diferentes supuestos de discriminación en materia laboral y de Seguridad Social de la Mujer trabajadora, detectados por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, propiciaron la necesidad de modificar las Directivas comunitarias. En el año 2006 se promulga la Directiva 2006/54/CEE, de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y Mujeres en asuntos de empleo y ocupación. Esta directiva deroga otras previas como las Directivas 75/117/CEE, 79/207/CEE, 86/378/CEE y 97/80/CEE y redefine la posición de la UE respecto del principio de igualdad de trato entre hombres y Mujeres, en aspectos de empleo y ocupación. La Directiva 2006/54/CEE, plantea la discriminación que sufre la Mujer de manera directa, indirecta, el acoso sexual. Del mismo modo, plantea el deber de los Estados miembros, de crear organismos para promover la igualdad de trato entre hombres y Mujeres.

Sumado a lo anterior, el Consejo Europeo mediante la Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre de 2000 establece un marco general para la igualdad entre hombres y Mujeres, a la par plantea la no discriminación en el ámbito laboral, es por ello por lo que en la Directiva 2000/78/CE se prohíbe la discriminación directa e indirecta por motivos religiosos o por convección, por edad, discapacidad, ideología y orientación sexual.

Dentro de la Directiva igualmente se hace una clara diferenciación entre la discriminación directa e indirecta. En la primera, se consolida en un trato diferente no justificado, mientras que la segunda, permite diferencias de trato siempre que se cumplan ciertos requisitos, es decir que, han de estar justificadas de manera objetiva y razonable (Artículo 2 de la Directiva 2000/78/CE). Debe destacarse también, que las consideraciones contenidas en la citada Directiva 2000/78/CE señalan que son las Mujeres quienes sufren discriminaciones múltiples, por ende, se pretende superar los obstáculos que impiden a las Mujeres acceder en condiciones de igualdad al empleo y la ocupación en el mercado laboral. Igualmente es de resaltar de la Directiva, el principio de la inversión de la carga de la prueba en los casos de presunta discriminación (Artículo 10 Directiva 2000/78/CE).

Aunque las causas especificadas sobre discriminación de la Directiva son de suma importancia en el ámbito laboral, llama la atención la protección por motivos de religión o

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

convicciones, y será a través de los fallos del TJUE donde mejor abordaje se hará frente a la discriminación laboral por conceptos religiosos.

Siendo uno de los aspectos analizados por el TJUE la identidad cultural y religiosa de las Mujeres musulmanas en los lugares de trabajo y su condición frente al uso del velo, que se plantea para ellas como “una obligación de su fe y un deber religioso” (Asad, 2006, p. 515). Desde ese punto de vista el TJUE en 2017 resuelve por primera vez conflictos que involucran reclamos por discriminación religiosa en el ámbito laboral en los Estados miembros.

El TJUE hará un estudio de la libertad de conciencia y religiosa por el uso del velo islámico en Mujeres, en las sentencias: asunto C-157/15 y en el asunto C-188/15. En el primer caso el Tribunal estudia el artículo 2, apartado 2, letra a), de la Directiva 2000/78/UE y determina si la señora Samira Achbita fue discriminada por la empresa G4S de manera directa por tener en su norma interna prohibiciones a todos los trabajadores de llevar al lugar de trabajo signos externos de convicciones políticas, filosóficas o religiosas. Y en el segundo caso, se analiza el artículo 4 apartado 1, de la Directiva 2000/78 sobre la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, el caso radica que la señora Bougnaoui fue contratada por Micropole en el cargo de ingeniera de proyectos, no obstante, fue despedida de su trabajo por el hecho de que uno de los clientes se quejó de que la trabajadora llevara el pañuelo islámico a las reuniones (SSTJUE de 2017 asuntos C-157/15, y C-188/15, M.P. K. Lenaerts).

Considera el TJUE en el primer caso expuesto que los derechos de libertad, de conciencia, religión, igual y libertad de empresa no son absolutos, sumado a que determina que la empresa al prohibir a todos los trabajadores uso visible de signos entre otros, se está frente a un régimen neutral. Es por ello por lo que deduce el Tribunal que no se constituyó una violación directa por motivos de religión, sin embargo, estimó que la norma interna de la empresa G4S constituye una discriminación indirecta, en la cual se justifica con la neutralidad de esta sumado a que deja la libertad para que sean los jueces nacionales quienes interpreten si la norma interna cumple con los requisitos. Y en el segundo caso estima el Tribunal que la empresa al tener una política de neutralidad se está en presencia de una discriminación directa, ya que se pretende una imagen neutra y legítima de la empresa (STJUE de 2017 157/15, y C-188/15, M.P. K. Lenaerts).

Por otro lado, en lo que respecta a las actividades de cuidado y para conciliar la vida profesional, privada y familiar, una de las normas que aportó en la construcción de la igualdad entre hombres y Mujeres fue la Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010 por medio de la cual se aplica el Acuerdo marco sobre permiso parental. Este permiso parental se

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

ve también reforzado en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, en el artículo 33 donde se garantiza la protección de la familia, señalándose en el número 2 que:

Con el fin de poder conciliar vida familiar y vida profesional, toda persona tiene derecho a ser protegida contra cualquier despido por una causa relacionada con la maternidad, así como el derecho a un permiso pagado por maternidad y un permiso parental con motivo del nacimiento o de la adopción de un niño.

En los asuntos relacionados con la Seguridad Social, de acuerdo con la Directiva 2010/18/UE, deben ser desarrollados por los Estados miembros y/o los interlocutores sociales, de acuerdo con sus respectivas legislaciones nacionales y/o los convenios colectivos. Esto es importante ya que permite que los Estados de la Unión den continuidad a los derechos y a la cobertura de la Seguridad Social bajo los diferentes esquemas de cada miembro de la Unión Europea, en particular la asistencia sanitaria (UE, 2019).

La Directiva 2010/18/UE será derogada a partir del 2 de agosto del 2022 mediante la Directiva 2019/1158/UE. Como ya se ha señalado anteriormente, esta última norma que tiene como objetivo conciliar la vida familiar y profesional para lograr la igualdad efectiva entre hombres y Mujeres en el mercado laboral y en el trato en el trabajo, también propone la eliminación de las desigualdades en los ingresos y salarios. Adicionalmente plantea que los hombres deberán tener iguales permisos que las Mujeres en las actividades de cuidado, además establece que deben existir servicios de guarderías y cuidados de larga duración accesibles, ya que sólo con estas medidas se podrá posibilitar la entrada y permanencia en el mercado laboral de quienes ejercen el trabajo de cuidado.

La Directiva 2019/1158/UE planteará entre otros el permiso parental de cuidadores, la ausencia en el trabajo por causa de fuerza mayor y el trabajo flexible, con lo cual se logrará equilibrar un poco las cargas de cuidado que en su mayoría recaen en las Mujeres. En los últimos años, se ha promovido más activamente el compromiso de la UE en lo que respecta a reducir las diferencias entre Mujeres y hombres, especialmente en materia de pensiones en el ámbito de la Seguridad Social. En estos términos se contempla el “Compromiso Estratégico para la Igualdad de género 2016-2019” estableciéndose dentro de los cinco ejes temáticos el de “reducir las diferencias salariales, de ingresos y de jubilación entre Mujeres y hombres y así luchar contra la pobreza entre las Mujeres”.

Entre las medidas específicas, se propone “continuar el desarrollo de un amplio conjunto de medidas para abordar toda la gama de causas de la brecha de género en las pensiones en cooperación con los Estados miembros, incluyendo el indicador para medirla y supervisarla”, así como el establecimiento de medidas para mitigar los factores de género, por

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

ejemplo, en las relaciones con el cuidado (European Commission, 2015^a, p.25. traducción propia) (Arza, 2017, p.12).

Por otra parte, en el año 2017 se estableció por el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión en la Cumbre Social de Gotemburgo, el Pilar Europeo de derechos Sociales, con el objetivo de otorgar por parte de la UE unos derechos más incluyentes y eficaces para todos los ciudadanos de la UE. Dentro de los principios que se recoge, y en lo que refiere a la protección social, el principio 12 prevé que:

Con independencia del tipo y la duración de su relación laboral, los trabajadores por cuenta ajena y, en condiciones comparables, los trabajadores por cuenta propia tienen derecho a una protección social adecuada (Principio 12 del Pilar Europeo de derechos Sociales).

A ello debe añadirse lo dispuesto en el principio 13, que garantiza a todas las personas sin recursos suficientes el derecho a acceder a unas prestaciones de renta mínima. Así, se prevé que:

Toda persona que carezca de recursos suficientes tiene derecho a unas prestaciones de renta mínima adecuada que garanticen una vida digna a lo largo de todas las etapas de la vida, así como el acceso a bienes y servicios de capacitación. Para las personas que pueden trabajar, las prestaciones de renta mínima deben combinarse con incentivos a la (re) integración en el mercado laboral (Principio 13 del Pilar europeo de derechos sociales).

En relación con las pensiones y prestaciones, el pilar europeo de derechos sociales prevé que:

a. Los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia tienen derecho a recibir una pensión de jubilación acorde a sus contribuciones que garantice una renta adecuada. Las Mujeres y los hombres deberán tener las mismas oportunidades para adquirir derechos de pensión.

b. Toda persona en vejez tiene derecho a los recursos que garanticen una vida digna (Principio 15 del Pilar europeo de derechos sociales)

Por su parte, la Comisión Europea y el Comité de Protección Social preparan cada tres años el informe sobre la adecuación de las pensiones. La edición de 2018 analiza como

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

ayudarán las pensiones actuales y futuras a prevenir la pobreza en la vejez y a mantener los ingresos de hombres y Mujeres durante su jubilación.

En fin, en relación con los cuidados de larga duración, se establece en el principio 18 de Pilar europeo de derechos sociales que: “Toda persona tienen derecho a cuidados de larga duración asequibles y de buena calidad, en particular de asistencia a domicilio y servicios comunitarios”.

II.LA PROTECCIÓN DE SEGURIDAD SOCIAL DE LA MUJER EN LOS PAÍSES IBEROAMERICANOS

La protección social de la Mujer en Iberoamérica se analiza en este apartado, a través del estudio de la legislación de cuatro países: España, Brasil, Chile y Colombia. Este análisis, nos permitirá tener una visión global del nivel de protección de la Mujer en el ámbito de la Seguridad Social. Con el estudio del sistema español de Seguridad Social se pretende analizar la estructura del sistema público de reparto, fundado en la solidaridad intergeneracional que, en la actualidad, enfrenta un bajo índice de natalidad y una mayor esperanza de vida de su población.

Con Brasil se analizará la estructura del sistema de Seguridad Social, desde el sistema de público de reparto y en el que el grupo poblacional más amplio es el de las Mujeres frente al de los hombres. En relación con el sistema de Seguridad Social de Chile, se abordará el análisis de las reformas estructurales más importante en la región. Reformas que, además, influirán en los demás sistemas de pensiones hasta la actualidad. Entre las reformas a que se hace referencia, debe hacerse especial mención a la operada en el año 2008, que permite hacer una inclusión en el contexto de género dentro del sistema de Seguridad Social en pensiones.

Además, debe tenerse en cuenta que durante los años ochenta, Chile pasó de un sistema público de reparto a un sistema que era administrado por los Fondos privados de pensiones. Aspecto este que también ha influido de forma muy significativa en la propia configuración del sistema de protección chileno. Finalmente, se ha elegido Colombia como objeto de estudio al tratarse de un Estado que optó por un sistema paralelo al considerar la estructura del sistema de pensiones bajo la modalidad de sistemas de pensiones público, junto al sistema de pensiones privado. De esta forma, los dos sistemas que coexisten en las normas colombianas, son excluyentes entre sí. Así, las personas escogerán libremente entre cotizar a un sistema público o a un sistema privado.

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

El estudio de estos cuatro países Iberoamericanos permitirá hacer un análisis general y completo de los sistemas de Seguridad Social y, en particular, del papel de la Mujer trabajadora dentro de dichos sistemas.

1. ESPAÑA

1.1 La Seguridad Social y la Mujer en el ámbito español

En el derecho español tanto la protección jurídica de la Mujer como la Seguridad Social han ido evolucionando en las últimas décadas, perfilándose de conformidad con el avance y la influencia de la normativa comunitaria.

1.1.1 La Constitución

La constitución de 1978 defiende valores como la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político (artículo 1). Y como todo Estado democrático y social de derecho se fundamenta en el principio de igualdad y no discriminación. En particular, el artículo 14 determina que los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda producirse discriminación alguna. En concreto, el artículo 14, expresamente, señala que: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social” (Artículo 14 CE).

La constitución española refuerza el principio de igualdad y no discriminación en aspectos laborales al señalar en el artículo 35 que:

Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho de trabajar, a la libre elección de profesión u oficios, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso puedan hacerse discriminación por razón de sexo. La ley regulará un estatuto de los trabajadores (artículo 35 CE).

Por otro lado, en lo que se refiere al derecho a la Seguridad Social, con el establecimiento de la constitución española de 1978 se reestructura el sistema de Seguridad Social, que a partir de ese momento se convierte en un derecho, que ya no solo dependerá de una relación laboral formal en la que se deben hacer contribuciones para obtener los beneficios, sino que se establece el derecho a la Seguridad Social para todos los ciudadanos, aun cuando, no tengan capacidad de contribuir, generando, por tanto, prestaciones no contributivas. (Blázquez, 2017, p.26). Una de las primeras leyes que fundamentaron la

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

Seguridad Social en España es la Ley 193/1963, de 28 de diciembre, con esta norma se supera el concepto de los Seguros Sociales, aunque era una norma especialmente para trabajadores por cuenta ajena.

Sumado a lo anterior, la Constitución señala que la Seguridad Social, es un derecho que se prestará bajo un régimen público a todos los ciudadanos, así mismo se garantizará la asistencia y prestaciones sociales a quienes se encuentran en situaciones de necesidad y desempleo (artículo 41). Los poderes públicos garantizarán, mediante pensiones adecuadas y periódicamente actualizadas, la suficiencia económica a los ciudadanos durante la tercera edad (artículo 50).

1.1.2 El Estatuto de los Trabajadores. El reconocimiento legal del principio de igualdad

El reconocimiento de la igualdad en España se manifiesta en el ámbito laboral en el Estatuto de los Trabajadores, que se aprobó en 1980 y que ha tenido diferentes modificaciones hasta el año 2015, fecha en la cual se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de Trabajadores, por medio del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (ET).

El Estatuto de los Trabajadores desarrolla el derecho a la igualdad y no discriminación de los trabajadores en diversos preceptos. Así, el artículo 4.2.c) prevé que tienen derecho:

c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español (artículo 4.2.c) ET).

El artículo 4.2.c) clasifica la discriminación como directa e indirecta, en busca de este derecho a la igualdad entre hombres y Mujeres y a la no discriminación, y en aras a buscar una igualdad real y efectiva, se promulga la Ley orgánica 3/2007. Se trata de una norma que, por primera vez, ofrece definiciones concretas del concepto de discriminación. A tales efectos, prevé que se entenderá como discriminación directa por razón de sexo a: “la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable” (artículo 6.1 LO 3/2007). La preocupación por una igualdad real y efectiva ha propiciado que el legislador comunitario y, en consecuencia, el español, creasen el concepto de discriminación indirecta.

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

Así, conforme a la Ley orgánica 3/2007, se entiende por discriminación indirecta por razón de sexo:

La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados (artículo 6.2 LO 3/2007).

La discriminación indirecta, se presenta frecuentemente en forma encubierta, indirecta o a través de medidas que aparentan ser neutras, pero que, en la práctica, son desfavorables para un determinado sexo (Charro y San Martín, 2007, p.86). Esta clase de discriminación se encuentra prohibida por el Estatuto del Trabajo en los artículos 4.2.c) y 17.1 ET. Prohibición que igualmente se encuentra establecida en las normas comunitarias. En concreto, en las Directivas 76/207/CEE, 2000/78/CE y 2006/54/CE (Charro y San Martín, 2007, p.86).

El Estatuto de Trabajadores amplía, aún más, la protección del derecho a la igualdad y la no discriminación en el artículo 17 en el que se señala que son nulos todos los acuerdos laborales que contengan algún tipo de discriminación. El artículo 17.1 dispone que:

1. Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones desfavorables por razón de edad, o cuando contengan discriminaciones favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español.

A la par, en el mismo artículo 17 se determina que serán nulas las ordenes de discriminación, y las decisiones de los empresarios que establezcan un trato desfavorable como reacción ante la reclamación hecha por el trabajador ante la empresa, o ante una acción administrativa o judicial que tengan como finalidad el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación, determinándose así la garantía de indemnidad (Artículo 17 ET).

La garantía de indemnidad se desarrolla en el apartado primero del artículo 17 donde se determina que:

Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

La garantía de indemnidad permite que el empresario no tome represalias contra el trabajador que interpone una reclamación administrativa o judicial, igualmente si bien es cierto tiene su fundamentación en la tutela judicial efectiva de que gozan todos los ciudadanos (Artículo 24 CE). En lo comunitario el principio de indemnidad se plantea en la Directiva 2006/54 en el artículo 24 donde se señala:

Los Estados miembros introducían en sus ordenamientos jurídicos nacionales las medidas que resulten necesarias para proteger a los trabajadores, incluidos los que sean representantes de los trabajadores según las leyes y/o prácticas nacionales, contra el despido o cualquier otro trato desfavorable del empresario como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato.

Esta garantía ha tenido importantes avances jurisprudenciales siendo en la sentencia del Tribunal Constitucional STC 14/1993 (18/01), donde se utiliza el concepto de garantía de indemnidad por primera vez, determinándose en este fallo que la garantía de indemnidad se no solo es frente a la actuación ante Jueces y Tribunales, sino también en acciones judiciales de los actos preparatorios o previos a los mismos, con lo que no puede haber consecuencias perjudiciales para las personas que actúen en defensa de sus derechos.

Adicionalmente se puede afirmar que la figura jurídica de la garantía de indemnidad se configura como:

Una especie de tutela preventiva (desde el punto de vista de la evitación de efectos disuasivos del acceso a la justicia) o reparadora (desde el punto de vista de la prohibición de represalias del ejercicio del derecho fundamental), al margen de las vicisitudes y resultados del proceso del que trae causa la conducta de represalia, ya que lo relevante es esta última en sí misma (Moreira, 2019, p.257).

La garantía de la indemnidad plantea para su efectividad un análisis específico frente a la prueba, por cuanto, se vuelve muy compleja la determinación de los hechos, frente a las posibles represalias planteadas por la empresa frente al trabajador. Razón por lo cual, se introdujo dentro la Ley reguladora de la jurisdicción social- LRJS (Ley 36/2011) en el artículo

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

181.2 que el demandante deberá aportar los indicios pertinentes que evidencien la violación del derecho fundamental, al respecto plantea:

En el acto de juicio, una vez justificada la concurrencia de indicios de que se ha producido violación del derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. Por lo anteriormente expuesto en la norma, el demandante deberá presentar indicios “del nexo entre el acto perjudicial y el ejercicio del derecho invocado, cabiendo a la parte contraria una prueba más consistente de que las medidas adoptadas tuvieran una justificación objetiva y razonable y de que fueron adoptadas de proporcionalidad” (Moreira, 2019, p.279).

Por ello, para desvirtuar los indicios presentados por el trabajador, se plantea la inversión de la carga de la prueba, ya que la empresa deberá aportar material probatorio que demuestre que las medidas tomadas, estaban justificadas objetiva y razonablemente:

En otras palabras, es necesario demostrar que el acto impugnado no guarda ninguna relación con la acción judicial propuesta por el trabajador, estando ajena a cualquier intención de obstaculizar, reprimir o sancionar el ejercicio del derecho a la tutela judicial efectiva (Moreira, 2019, p.281).

Sera igualmente determinante frente al derecho a la igualdad y la no discriminación el planteamiento desarrollado por el artículo 17.2 ET, respecto a que la: “Ley determinara exclusiones, reservas y preferencias para ser contratado libremente”. Lo anterior siempre que el Gobierno determine medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo con el objeto de facilitar la colocación de trabajadores demandante de empleo, como puede ser, por ejemplo, que el Gobierno fomente el empleo en los grupos de trabajadores con dificultad para acceder a un empleo, o a mejorar la forma de contratación de contratos temporales a tiempo indefinido.

Por otro lado, respecto de las Mujeres como grupo poblacional vulnerable e históricamente excluidas del mundo del trabajo o vinculadas a trabajos precarios, el artículo 17 ET determina la posibilidad de establecer medidas de acción positiva que permitan el acceso al trabajo de las Mujeres. Así, como se recoge en el precepto referido:

Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las Mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo profesional de que se trate.

Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso al grupo profesional o puesto de trabajo de que se trate.

Otra medida que ha permitido impulsar la presencia de las Mujeres en el trabajo, ha sido la posibilidad de establecer planes de igualdad en las empresas (artículo 17.5 ET). Estos planes de igualdad en las empresas deben ajustarse a las previsiones contenidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, cuya finalidad no es otra que buscar la efectividad de la igualdad en el trabajo de Mujeres y hombres.

Los planes de Igualdad, tal y como se han definido por una parte de la doctrina, representan el conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidad entre Mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo (Romero, 2017, p.73).

Con la Ley Orgánica 3/2007, se evidencia la importancia que se otorga actualmente al derecho de igualdad y no discriminación en las relaciones laborales, todo con el fin de lograr una efectiva igualdad en el trabajo de Mujeres y hombres (Charro y San Martín, 2007, p.80).

La Ley Orgánica 3/2007, plantea la posibilidad de desarrollar acciones positivas en favor de las Mujeres, “para corregir situaciones patentes de desigualdad de hechos respecto de los hombres” (Artículo 11). Estas acciones positivas deben mantenerse en tanto subsistan las situaciones que les dieron origen, debiendo aplicarse tanto por los poderes públicos, como por las personas físicas o jurídicas privadas.

Por otra parte, debe hacerse una especial mención a la crisis económica del año 2008 que obligó a los Estados y a España a implementar medidas para reformar los sistemas de pensiones. La mayor parte de las reformas se enfocaron hacia la austeridad laboral, social y fiscal. A ello habría que añadir la acentuación del creciente envejecimiento poblacional. Por todo ello, se proponen como puntos centrales de las reformas los de:

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

- i) fomentar una conexión más estrecha entre contribuciones y beneficios, incluyendo la transición hacia sistemas de “contribución definida”,
- ii) desarrollar cuentas de ahorro y capitalización individual y la trayectoria hacia sistemas multipilar,
- iii) aumentar la edad jubilatoria legal,
- iv) introducir cambios en la indexación de los beneficios, y
- v) tomar en consideración la esperanza de vida en el cálculo de los beneficios (Arza, 2017, p.14).

1.1.3. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Dentro de la nueva línea de reconocimiento al derecho a la igualdad entre hombres y Mujeres y no discriminación, se plantea como un aspecto fundamental, que permite una igualdad real y efectiva frente al acceso y permanencia de las Mujeres en el mercado laboral, la corresponsabilidad entre las actividades de cuidado que ejercen tanto los hombres como las Mujeres.

Como plantea el profesor Jaime Cabeza Pereiro, frente a la conciliación personal, familiar y laboral, se establecen temáticas distintas:

La primera, la igualdad entre hombres y Mujeres y la eliminación de discriminación por razón de género. La segunda, la Estrategia Europea de Empleo y muy, en particular, el incremento de la tasa de empleo femenino. La tercera, el reto demográfico que plantea el envejecimiento de la sociedad, con las consiguientes necesidades de cuidado por un lado y de restablecimiento de la pirámide demográfica por el otro (Cabeza, 2010, p.46).

Por lo anterior, se hace de vital importancia que desde el marco normativo se garantice la corresponsabilidad en el trabajo de cuidado entre hombres y Mujeres. Y un avance normativo relevante que se ha dado en los últimos años ha sido el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre Mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, donde se reconoce la corresponsabilidad en las tareas de cuidado.

Si bien es cierto, ya dentro del ET se venía planteando la conciliación de la vida personal y familiar con la expedición del Real Decreto Ley 6/2019 se amplía y complementan

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

el ET frente a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Planteándose entre otros aspectos los siguientes:

1) El denominado Permiso por nacimiento y cuidado de menor: En el que se plantea una suspensión del contrato de trabajo para ambos progenitores durante 16 semanas, siendo obligatorias las seis semanas interrumpidas inmediatamente después del parto, para ambos padres que no podrá ser transferido y que las primeras seis semanas habrán de disfrutarse a jornada completa (art. 2, apartado 12 del Real Decreto Ley 6/2019 por el que se modifica el Texto Refundido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre). Cuando se otorga.

Este permiso se hace extensivo por las mismas 16 semanas para adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento. La importancia de la modificación se presenta en el hecho de que este permiso no puede ser transferido su ejercicio al otro progenitor, al otro adoptante, guardador o acogedor (art. 48.5ET, modificado por el Real Decreto Ley 6/2019).

2) Permiso por lactancia: En los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogida, tanto las Mujeres como los hombres tendrán derecho al permiso de lactancia, que consiste en la posibilidad que tiene la trabajadora o el trabajador de ausentarse 1 hora del puesto de trabajo, que podrá ser dividida en dos fracciones en el horario laboral. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella No siendo transferible entre los progenitores, y se otorga hasta que el lactante cumpla 9 meses (art. 2, apartado noveno del Real Decreto Ley 6/2019).

3) Reducción de Jornada: Consiste en reducir la jornada de trabajo con la correspondiente reducción de salario, para el cuidado de hijos menores de 12 años o en situación de discapacidad que no trabajen. La reducción de jornada es un derecho individual, por lo que no es posible transferir su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor (art. 37.6 ET).

4) Adaptación de Jornada: Es el derecho que tienen los trabajadores, de realizar adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, y su objetivo es conciliar la vida familiar y laboral específicamente se plantea para el cuidado de hijos menores hasta los 12 años (art 37.7 ET).

5) Excedencia por cuidado de hijos: Es el derecho que tienen los trabajadores hombres o Mujeres, de dejar de trabajar por un periodo de tiempo para el

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

cuidado de sus hijos. Esta excedencia por cuidado de hijo se encuentra regulada en el apartado tercero del artículo 46 del ET donde se establece que: “Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo”. En este supuesto, ni el trabajador trabaja, ni la empresa le paga, no se termina la relación laboral, ni tampoco se paga a la Seguridad Social, considerándose en situación asimilada al alta en la Seguridad Social. La excedencia puede disfrutarse de forma fraccionada y constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o Mujeres. En este periodo se tendrá en cuenta la antigüedad del trabajador, y durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente (art. 46 ET).

Esta excedencia se otorga también a los trabajadores que opten por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente.

Dentro del mismo artículo 46.3 del ET se establece que se podrá solicitar excedencia por un máximo de dos años para los trabajadores que tengan al cuidado familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, siempre que las personas a cargo no puedan valerse por sí mismas y no reciban ninguna retribución por alguna actividad que desarrollen.

Es de resaltar igualmente que el apartado decimotercero del Real Decreto Ley 6/2019, recoge la garantía de indemnidad, indicándose que en el supuesto de que la empresa de por terminada la relación laboral por algunas de las “causales de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley o se hubiese producido con violación a los derechos fundamentales o libertades del trabajador la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial declararla de oficio” (Real Decreto Ley 6/2019).

Reforzando la garantía de los derechos de las personas trabajadoras que se encuentren en periodo de suspensión de contrato por alguno de los casos planteados de conciliación de la vida personal, familiar y laboral determinados en el Real Decreto Ley 6/2019, siempre se aplicará la garantía de indemnidad, a menos que no exista una causa objetiva por parte de la empresa para extinguir el contrato.

Si bien es cierto que se ha planteado un avance normativo con el Real Decreto Ley 6/2019, aún es prematuro evaluar sus resultados, se espera que contribuya a que la igualdad entre hombres y Mujeres sea un derecho real y efectivo.

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

1.2. Aproximación al sistema de pensiones en España

En España se ha desarrollado el sistema de pensiones mediante un sistema público, solidario, de reparto y contributivo, que reconoce, además, protección de carácter contributivo y no contributivo.

El surgimiento de la Seguridad Social en España puede situarse en el año 1900, con la aprobación de la Ley de Accidentes de Trabajo. Desde esa fecha, el sistema español de protección ha experimentado importantes reformas, orientadas a garantizar tanto el sostenimiento del sistema de protección social, como una protección del mayor grado posible a los beneficiarios (Gobierno España, 2015, p.17).

Con el Pacto de Toledo (1995) la Seguridad Social en España se configura y se desarrollará en dos tipos de pilares: el primero, es el sistema público de reparto y el segundo, es el privado y voluntario. En relación con el sistema público de reparto y de prestación definida, se trata de un sistema basado en que las pensiones percibidas por los jubilados en determinado periodo son pagadas con las cotizaciones de los trabajadores activos del mismo periodo. Y se define como de prestación definida, porque existe una relación determinada de antemano entre la historia laboral y la pensión percibida (Conde y González, 2013, p.10).

Bajo estos lineamientos, las pensiones se financian con las cotizaciones sociales de los empresarios y los trabajadores activos, y en cuanto a la cuantía de la prestación, se calcula con la historia laboral de las personas y la base de cotización. Además, la ley determina los niveles mínimos y los máximos de la pensión (Hernández, Jimeno, y Ramos, 2017, p.12). En lo que respecta a la solidaridad tendrá elementos para corregir la desigualdad generada en la vida laboral del cotizante, como son la pensión no contributiva, la pensión mínima y la base de cotización y pensión máxima (García, 2019, p.8).

El segundo pilar es el voluntario de capitalización, que complementa al sistema público de reparto. Se trata de una protección de carácter voluntario que se desarrolla con planes de pensiones personales. La Ley 8/1987, de 8 de junio, regula los Planes y Fondos de Pensiones, y manifiesta en su exposición de motivos que los Planes de Pensiones se establecen como Instituciones de previsión voluntaria y libre, cuyas prestaciones privadas son un complemento al sistema de la Seguridad Social obligatoria, que no sustituye al sistema público de pensiones.

Como se prevé en el artículo 1 de la norma, mediante los Planes de Pensiones, las personas crean un ahorro que posteriormente recibirán en rentas o capitales por jubilación, supervivencia, viudedad, orfandad o invalidez, que complementa el sistema público y obligatorio de Seguridad Social. Los Planes de Pensiones se basan en el método de capitalización en el cual se acumula un ahorro de aportaciones periódicas y sus rendimientos financieros hasta constituir unas reservas suficientes para generar las prestaciones previstas en el Plan. Los Planes de Pensiones se estructuran mediante los sistemas financieros y actuariales de capitalización que permitan establecer una equivalencia entre aportaciones y las

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

prestaciones futuras a los beneficiarios (Artículo 8 de la Ley 8/1987). Aunque la realidad es que el sistema de pensiones privadas en España no presenta un gran impacto (Hernández, Jimeno, y Ramos, 2017, p.12).

1.2.1. Requisitos para acceder a la Pensión de vejez.

1.2.1.1 Reforma de la Seguridad Social de 2011.

En los últimos años, el sistema español de Seguridad Social ha tenido que afrontar situaciones como la disminución en la tasa de natalidad, el aumento de la esperanza de vida, los flujos migratorios y la baja productividad económica, lo que ha obligado a replantear la garantía y la sostenibilidad del sistema de pensiones. Ello, sumado a las orientaciones establecidas en el Informe de Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo del 2011 condujo a la conveniencia de reformar el sistema de Seguridad Social. Una de las reformas de mayor calado fue la operada por la Ley 27/2011, de 1 de agosto de actualización, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social (Conde y González, 2013, p.10).

Los principales cambios de la citada Ley 27/2011, en lo que refiere a pensiones, empiezan a regir a partir del año 2013, y se centraron en tres aspectos específicos de la Seguridad Social: la edad de jubilación, la tasa de sustitución y la base reguladora. Respecto de la edad de jubilación, se plantea un aumento escalonado de la edad, desde los 65 a los 67 años, por lo que, para acceder a la jubilación, en la modalidad de contributiva, se requiere el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- Haber cumplido 67 años, o 65 años cuando se acrediten 38 años y 6 meses de cotización, sin que se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente a las pagas extraordinarias.
- Para el computo de los años y meses de cotización se tomarán años y meses completos, sin que se equiparen a un año o un mes las fracciones de estos.
- Tener cubierto un período mínimo de cotización de 15 años, de los cuales al menos 2 deberían estar comprendidos dentro de los 15 años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho. A efectos del cómputo de los años cotizados no se tendrá en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias (art. 4 de la Ley 27/2011).

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

La edad se aumenta gradualmente de los 65 a los 67 años, un mes por año hasta el 2018, y dos meses por año desde el 2019 a 2027. A partir del 2027 la edad de jubilación será de 67 años (art. 4 de la Ley 27/2011).

Con esta medida, se pretende retrasar la edad de cese en el trabajo por jubilación hasta los 67 años. Sin embargo, se mantiene la posibilidad de jubilación a los 65 años siempre que se acrediten cotizaciones iguales o superiores a 38 años y 6 meses. Con ello, se pretende incentivar la permanencia en el mercado laboral, premiando las carreras laborales largas. Así, la norma prevé un incremento en la cuantía de la pensión de jubilación que se plantea en los siguientes términos:

- Hasta 25 años cotizados, incremento del 2 por 100
- Entre 25 y 37 años cotización, incremento del 2,75 por 100
- A partir de 37 años cotizados, incremento del 4 por 100

Por su parte, el artículo 5 de la Ley 27/2011 regula la jubilación anticipada, señalando que se podrán jubilar anticipadamente en forma voluntaria quienes tengan 63 años siempre que hayan cotizado un mínimo de 33 años, aplicando un coeficiente reductor del 1,875% por trimestre anticipado. Además, excepcionalmente, se permite la jubilación a los 61 años en dos supuestos: el primero, por causas no imputables al trabajador, caso en el cual se requiere que el trabajador tenga 61 años, encontrarse inscrito en la Oficina de Empleo al menos 6 meses antes de la solicitud de la jubilación. El segundo, por voluntad del interesado y siempre que tenga 63 años y que haya cotizado al menos 33 años, en este caso la pensión debe ser superior a la mínima, que podría corresponderle al interesado por su situación familiar al cumplir 65 años.

Junto a la jubilación anticipada, la Ley 27/2011 regula la jubilación parcial e indica que podrán acceder a esta jubilación parcial, “las personas que al cumplir los 67 años y si se reduce la jornada de trabajo entre un 25% y un 75%”. Aun cuando, durante el disfrute de la jubilación parcial, la empresa y el trabajador cotizan por la base de cotización que corresponda, como si el trabajador hubiera seguido a jornada completa (art. 5). La norma determina un incremento progresivo del periodo establecido para calcular la base reguladora de la pensión de jubilación, desde los 15 años hasta los 25, señalándose desde un mínimo del 50% con 15 años, para luego aumentarse gradualmente hasta llegar al 100% de la base reguladora con 37 años cotizados. (Conde y González, 2013, p.22).

Lo anterior evidencia con claridad que uno de los objetivos que persigue la norma es promover la permanencia de los trabajadores en el mercado laboral. Por consiguiente, la

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

exposición de motivos de la ley determina que se debe reforzar la contributividad del sistema de Seguridad Social frente a los periodos de la actividad laboral, puesto que no cabe duda de que la disminución progresiva de los mismos afecta de manera negativa a las contribuciones al sistema de pensiones (Ley 27/2011).

Cabe destacar también, que la disminución en el ámbito laboral se debe a que la formación y estudios en la población joven se ha prolongado, al igual que el acceso al mercado laboral, razón por la cual genera un retraso en la incorporación al mundo del trabajo a diferencia del habitual ingreso que tenían las generaciones pasadas. En las mismas circunstancias, se encuentran las personas mayores de 50 años, quienes tienen una participación insuficiente en el mercado de trabajo. La ley tiene como objetivo la adopción de una estrategia de empleo de dicha población y pretende beneficiarlos mediante la conservación del empleo, de igual forma, se pretende promover una reincorporación a quienes pierden el trabajo finalizando su vida laboral (Ley 27/2011).

Para incentivar aún más ese objetivo se promulgó el Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de marzo, en el que se establecen medidas para promover el envejecimiento activo. De modo que, la norma impulsa un favorecimiento en la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad. De esta manera, lo que se busca es luchar contra la discriminación por razón de edad en el ámbito laboral e, igualmente, crear políticas de empleo y al mismo tiempo posterga el acceso a la jubilación, es decir, que los trabajadores que tienen largas carreras de cotización se les permite realizar una compatibilización sobre el empleo a tiempo completo o parcial junto con el cobro del 50 % de la pensión (Decreto Ley 5/2013).

Ahora bien, la norma pretende mejorar la financiación y sostenibilidad de la Seguridad Social, por ello, permite una vejez activa, que parte con uno de los propósitos en aprovechar la experiencia laboral de los trabajadores mayores de edad, quienes realizan aportes que benefician a la empresa y a ellos mismos. Por otro lado, cuando se presenten despidos masivos en trabajadores mayores de 50 años, el trabajador tiene derecho a un subsidio de desempleo, siempre y cuando los afectados superen el promedio el porcentaje de los que trabajan en dicha empresa (Decreto Ley 5/2013).

Otro elemento importante en la reforma de la Ley 27/2011, es el denominado Factor de Sostenibilidad del sistema de Seguridad Social, fundamentado en la tendencia de evolución demográfica, específicamente en el aumento de la esperanza de vida, que generará el tener que pagar en un futuro más pensiones durante más tiempo. Así, se prevé:

Con el objetivo de mantener la proporcionalidad entre las contribuciones al sistema y las prestaciones esperadas del mismo y garantizar su sostenibilidad, a partir

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

de 2027 los parámetros fundamentales del sistema se revisarán por las diferencias entre la evolución de la esperanza de vida a los 67 años de la población en el año en que se efectúe la revisión y la esperanza de vida a los 67 años en 2027. Dichas revisiones se efectuarán cada 5 años, utilizando a este fin las previsiones realizadas por los organismos oficiales competentes (Artículo 8 de la Ley 27/2011).

Por otra parte, la norma plantea igualmente el reconocimiento del trabajo de cuidado, al señalar que se computarán los periodos de tiempo dedicados al cuidado de hijos o menores, e interrumpidos en el mercado laboral. Expresamente se establece que:

Se computará como periodo cotizado aquel de interrupción de la cotización, derivado de la extinción de la relación laboral o de la finalización del cobro de prestaciones de desempleo producidas entre los nueve meses anteriores al nacimiento, o los tres meses anteriores a la adopción o acogimiento permanente y la finalización del sexto año posterior a dicha situación. La duración de este cómputo como periodo cotizado será de 112 días por cada hijo o menor adoptado o acogido. Dicho periodo se incrementará anualmente, a partir del año 2013 y hasta el año 2018, hasta alcanzar el máximo de 270 días por hijo en el año 2019, sin que en ningún caso pueda ser superior a la interrupción real de la cotización. Este beneficio solo se reconocerá a uno de los progenitores. En caso de controversia entre ellos se otorgará el derecho a la madre (art. 9 Ley 27/2011).

Sumado a lo anterior, en el mismo artículo 9 de la norma, se reconocen los años de periodo de excedencia por cuidado de hijo o menor, como periodo cotizado a efectos del acceso a las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social.

1.2.1.2. Reforma de la Seguridad Social de 2013

La crisis económica y financiera de 2008 golpeó fuertemente el mercado laboral español, que en esos momentos presentaba una de las tasas de desempleo más altas de la Unión Europea. La tasa de desempleo, que llegó al 26,3% en el cuarto trimestre de 2013 (INE, 2014, p.5), afectó a las cotizaciones y, desde luego, a los ingresos de la Seguridad Social, ya que, el sistema de Seguridad Social, aun disponiendo de menores recursos, debía mantener los gastos en las prestaciones contributivas que iban en aumento, generando importantes problemas de caja en el sistema. Es este, precisamente, uno de los principales problemas que afronta la Seguridad Social en este periodo en España, por lo que se hacía necesaria una nueva reforma que afianzase el factor de sostenibilidad que ya se había planteado en la Ley 27/2011 (Rosado y Domínguez, 2014, p.123).

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

Adicionalmente, España tuvo que afrontar un descenso en la natalidad y un aumento progresivo en el crecimiento de la esperanza de vida, que compromete una gran inversión en la estructura de la pirámide poblacional, significando que a futuro la viabilidad del sistema de pensiones se va ver amenazada por la mayor cantidad de pensionistas, y una disminución en los cotizantes activos, esto quiere decir que, se debe asumir el pago de las pensiones durante un lapso de tiempo más largo al determinado debido al envejecimiento de la población, lo cual afecta la sostenibilidad financiera. Por ese motivo, se hace necesario introducir en el sistema de Seguridad Social modificaciones para obtener una contributividad progresiva en dicho sistema (Ley 27/2011).

Conviene señalar que para realizar una reforma a la Seguridad Social es necesario reforzarla mediante el principio de solidaridad y así poder justificar los cambios (límites para la edad en la pensión, forma de cálculo de la pensión, porcentaje y base reguladora, entre otros), para con ello, responder a los desafíos a largo plazo por la variación existente en la esperanza de vida y garantizar las prestaciones económicas en España. Ciertamente lo que se pretende es una adecuación y modernización del sistema de pensiones, con el fin de poder responder a las exigencias en el sistema de Seguridad Social frente a la sostenibilidad financiera y, sin duda alguna, es necesario reforzar la contributividad mediante una relación que esté acorde con el esfuerzo que se hace en las cotizaciones al sistema de pensiones a lo largo de la vida laboral y de las prestaciones contributivas a percibir (Ley 27/2011).

Para desarrollar el factor de Sostenibilidad, el Gobierno encarga a un Comité de Expertos que elabore un informe sobre el factor de sostenibilidad de las pensiones. Este Comité determina que la norma que regulase el factor de sostenibilidad debía abordarlo desde dos aspectos: el primero, respecto del factor de equidad intergeneracional de las nuevas pensiones, y el segundo, sobre el factor de revalorización anual que debía ser aplicado a todas las pensiones.

Con lo anterior, se lleva a cabo una reforma de gran calado mediante Ley 23/2013, de 23 de diciembre, reguladora del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social. La norma contempla los dos aspectos recomendados por el Comité de expertos, por lo que va a regular el factor de sostenibilidad, en función del incremento de la esperanza de vida, y va a establecer el índice de revalorización del sistema de pensiones de la Seguridad Social, vinculado al crecimiento anual de las pensiones.

El factor de Sostenibilidad se define en la Ley 23 de 2013, como un instrumento automático que permite vincular el importe de las pensiones de jubilación a la evolución de la

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

esperanza de vida. Se trata de un factor que permite asegurar el riesgo asociado a la longevidad y ajustar la equidad intergeneracional frente a las pensiones de jubilación. Con lo que se pretende un reequilibrio o ajuste automático de las pensiones de acuerdo con la esperanza de vida, que en España ha aumentado considerablemente. Dicho factor de sostenibilidad comenzaría a aplicarse a partir del día 1 de enero del año 2019. Sin embargo, ese plazo se amplió en 5 años en la Ley 6/2018, sujeto a que la Comisión de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo, alcanzasen un acuerdo relativo a su aplicación., aun así, se mantiene como fecha límite de la implementación el 1 de enero del 2023.

Fecha que posiblemente sea pospuesta, debido a que el 11 de marzo del 2020 la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró pandemia la enfermedad generada por el virus de la familia de los coronavirus - COVID 19 -, y ser declarada una pandemia significa que en el mundo se está frente a una emergencia sanitaria (OMS, 2020, p. 1). Esta crisis sanitaria ha impactado de manera directa en las economías de los Estados, que se han visto frenadas seriamente. De hecho, se considera que mundialmente los países se enfrentan a la mayor crisis económica después de la Gran Recesión. En la actualidad afrontan una disminución en la capacidad de producción, desplome de los mercados internacionales y en la demanda interna, confinamientos largos y desempleo. Con lo cual para el 2021 la economía española tendrá una caída del PIB de aproximadamente un 3% (Torres y Fernández, 2020, p.1), lo que impactará de manera directa en la implementación del factor de Sostenibilidad de las pensiones, que se encuentra en estudio en el anteproyecto de Ley 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.

Sumado a lo anterior, la reforma de 2013 que se establece en la Ley 23/2013, respecto de la revalorización anual de las pensiones, plantea que ya no se van a incrementar las pensiones de acuerdo con el IPC de cada año. Como consecuencia de la reforma, se establece que a partir del año 2014 se incrementarán anualmente las pensiones a través de una fórmula que deriva del balance de los ingresos y los gastos del sistema, determinándose que la revalorización no puede ser inferior al 0,25% ni superior al resultado de sumar 0,50% al incremento del IPC (art. 7 de la Ley 23 del 2013).

El artículo 7 de la Ley 23/2013, plantea el índice de revalorización en los siguientes términos:

Las pensiones de la Seguridad Social en su modalidad contributiva, incluido el importe de la pensión mínima, serán incrementadas al comienzo de cada año en

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

función del índice de revalorización previsto en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

España para el año 2021 se enfrenta a unas condiciones particulares frente a la Seguridad Social, tendrá que asumir la carga de las condiciones propias dadas por la pandemia generada por el COVID 19, sumado a la jubilación de la generación del baby boom; estos dos aspectos se convierten en grandes retos que deben ser enfrentados por el Sistema de Seguridad Social. Por lo anterior, el 5 de julio del 2021 se aprueba por parte del gobierno en Consejo de ministros el “Anteproyecto de Ley 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”, a través del cual se pretende asumir aspectos fundamentales como: la revalorización de las pensiones:

“con la consiguiente derogación del índice de revalorización y la previsión de un nuevo artículo 58 en el que, en línea con la recomendación 2 del Pacto de Toledo, se recupera la garantía del poder adquisitivo a través de una actualización de las pensiones en función de la inflación del ejercicio anterior, en plena sintonía con el artículo 50 de la Constitución y la doctrina del Tribunal Constitucional en esta materia” (parte motiva del Anteproyecto de la Ley, 2021).

Sumado a lo anterior, el Anteproyecto plantea el acceso a la pensión de jubilación por medio de fórmulas voluntarias y equitativas para alinear la edad efectiva y la edad ordinaria de jubilación como vía para reforzar la sostenibilidad del sistema, en el marco de un modelo de jubilación flexible, con el reforzamiento de incentivos y desincentivos para acceder a la jubilación anticipada o demorada respecto de la edad ordinaria de jubilación. (parte motiva del Anteproyecto de la Ley, 2021)

Y, por último, se opta por derogar el factor de sostenibilidad que se había introducido en la Ley 23/2013, de 23 de diciembre y la sustitución por un nuevo mecanismo de equidad intergeneracional que comenzará a partir del año 2027. Lo anterior, como medida para mantener el equilibrio y la equidad entre generaciones, dada la carga que deberá sostener el sistema de pensiones con la jubilación de la generación del baby boom. A la presentación de esta investigación no se ha sancionado como ley, el Anteproyecto de Ley.

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

1.2.2. Contexto de género en el sistema de Pensiones en España

En la última década, en España se han realizado reformas tendentes a mejorar la condición de las Mujeres, como aumentar los beneficios de las Mujeres embarazadas con el reconocimiento de cotizaciones ficticias a su favor por razón del parto (artículo 235 TRLGSS) o los permisos parentales (Ley 06/2018), que plantean el cuidado de los hijos de forma compartida. En las últimas reformas realizadas en el ámbito de la Seguridad Social (Ley 27/2011 y Ley 23/2013), pareciera que España va hacia la misma dirección. Sin embargo, esto no es del todo cierto, ya que, en lo que refiere al acceso a la pensión de jubilación, las Mujeres, continúan encontrándose con los mismos obstáculos de acceso, reconocimiento y pago de esta.

Estas mayores dificultades se ponen de evidencia con la reforma de la Ley 27/2011, al plantear el aumento de la edad de 65 a 67 años para optar la pensión de jubilación, y que, como no podía ser de otra forma, afectaba por igual a Mujeres y hombres. A primera vista, esta medida no perjudicaría a las Mujeres más de lo que lo haría a los hombres, lo cierto es que, en realidad, por aspectos socio-cultuales y demográficos, las Mujeres acceden a la jubilación a edades más altas que los hombres, y sus pensiones suelen tener una cuantía inferior (Molina, 2020, p.5). A ello se añade que la Ley 27/2011 modificó el periodo de carencia para calcular la pensión pasando de 15 a 25 años, otra medida que, de nuevo, parecía aparentemente neutra, que afectaba a las Mujeres que tienen que permanecer más tiempo en el mercado laboral, consiguientemente, tienen que aplazar el acceso a la pensión de jubilación para poder cumplir con el periodo requerido, aumentar sus cotizaciones y obtener pensiones de cuantía tal que permita su subsistencia (Benito, 2016, p. 9).

Por otro lado, la Ley 23/2013 prevé en su artículo 7 que las normas sobre revalorización de las pensiones, que se aplican a las pensiones mínimas, mantienen muy bajos los valores de las pensiones. Esta situación afecta mayoritariamente a las Mujeres quienes enfrentan una mayor esperanza de vida, como se evidencia para el año 2019, en que las Mujeres en España superan a los hombres en un 32% en la vejez. En cuanto al año 2018 las Mujeres tenían una esperanza de vida de 85,9 años y los hombres de 80,5 años (Pérez y Abellán, 2020, p.8).

Aunque las Mujeres tengan una mayor esperanza de vida, ello no quiere decir que la calidad de esta sea la mejor, pues continúan con la brecha de género, y no alcanzan a percibir el mismo valor de la pensión al igual que los hombres. Lo que lleva a las Mujeres a alcanzar una pensión inferior del 34.64 % (UGT, 2019, p.5). Las diferentes circunstancias que afrontan las Mujeres como lo es la desigualdad en las carreras laborales, ocupacionales y cuando

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

asumen el rol de cuidadora son una desventaja para obtener una pensión en las mismas condiciones que los hombres (Pérez y Abellágan, 2020, p. 26). A ello, debe añadirse que la brecha salarial que afecta a las Mujeres, se convierte en una evidente discriminación indirecta en el ámbito de la remuneración (Cabeza, 2012, p.82), ya que los salarios constituyen la base sobre la cual se establecen las respectivas cotizaciones y, en consecuencia, las prestaciones a recibir (Ídem).

Otro aspecto que también se plantea en la Ley 27/2011 son los complementos por mínimos de las pensiones contributivas. Se trata de una medida que se fundamenta en el principio de solidaridad y que permite que se pueda alcanzar la pensión mínima establecida anualmente en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado (art. 1 Ley 27/2011). No obstante, la norma plantea un límite máximo a su importe al vincularlo a las prestaciones no contributivas, por lo que esta complementación no podrá exceder el importe fijado para estas. De esta forma, indirectamente se reducen las pensiones mínimas lo que genera “una distorsión del sistema profesional de Seguridad Social y un ataque directo a una institución básica de solidaridad en el sistema de Seguridad Social” (Benito, 2016, p.11). Por ello, los complementos por mínimos podrían llegar a generar una posible discriminación indirecta, debido a que las Mujeres son las que acceden a pensiones más bajas, “pues la exigencia de contributividad penaliza sin diferenciar la causa que ha originado esas menores cuantías” (Benito, 2016, p.11).

Y en lo que respecta a las pensiones más altas, las Mujeres representan menor gasto en pensiones para el Estado, debido a que las Mujeres tendrán que enfrenar techos de cristal, empleo a tiempo parcial, exclusión en el mercado laboral, ya que son los hombres quienes reciben en una mayor proporción las pensiones más altas (Peña, 2020, p.16).

Por otro lado, cuando se asumen los costes de las pensiones altas y complementos mínimos de pensión se generan sobrecostes en el Sistema de Seguridad Social. En este sentido, las pensiones altas de los pensionistas españoles han absorbido la cuarta parte del gasto público, situación que está afectando de manera directa el Producto Interior Bruto (PIB). De ahí que, el sistema de pensiones para el año 2017 se situó en un gasto equivalente al 11.9% y en el año 2018 fue del 13% del Producto Interior Bruto, y en cuanto a los complementos mínimos de pensión para el 2018 su financiación fue sobre el 6% del gasto público. De tal manera que, se ha ocasionado un déficit y desequilibrio en el sistema financiero público (García, 2019. p.9).

En la actualidad, el valor de las pensiones más altas excede de las contribuciones que se realizan al Sistema de Seguridad Social en pensiones a lo largo de la vida laboral del

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

trabajador, lo que puede llevar a un riesgo en la sostenibilidad futura del sistema (Doménech, 2018, p.10), ya que la sociedad no podrá resistir los aumentos de la presión fiscal para sostener los altos costes de las pensiones altas y los complementos mínimos de pensión, pues tendrían que enfrentarse ante un endeudamiento público por sostener el pago de las mismas.

En cierto modo, para evitar complicaciones por los gastos en pensiones altas y complementos por mínimos, el gobierno español trata de buscar medidas y mecanismos para efectuar una revalorización en el sistema de pensiones, claro está que, garantizando el poder adquisitivo de las mismas, y a la vez el Estado se encuentra en la búsqueda de poder lograr la sostenibilidad social y financiera del sistema de Seguridad Social (MITRAMISS, 2019, p.214).

Adicionalmente, debe tenerse en cuenta que tanto la reforma del año 2011 como la del año 2013 recogen el factor de sostenibilidad, que se desarrolla en la Ley 23/2013, y que actualmente se encuentra suspendido por la Ley 6/2018, de 3 de julio de Presupuestos Generales del Estado. Si este factor se aplicase en la actualidad, también afectaría a las Mujeres, por cuanto, con el factor de sostenibilidad, se refuerza el principio de contributividad en detrimento del principio de solidaridad. Y ello sumado a que, con el factor de sostenibilidad se introducen elementos del sistema de capitalización, al determinarse la cuantía de la jubilación de acuerdo con la esperanza de vida, lo que conlleva a que a mayor esperanza de vida menor prestación. Y quienes tienen una mayor esperanza de vida son las Mujeres, que en el año 2018 tenían una esperanza de vida de 86 años, frente a los 80 años de los hombres en ese mismo año (Molina, 2020, p. 20).

Aunque el contenido normativo plantea aspectos que, como se evidenció, no aluden al género, también es cierto que se recogen otros que benefician directamente a las Mujeres, como es el caso de la integración de las lagunas para el cálculo de la base reguladora cuando se presentan ausencias de cotización. Se establece una integración de lagunas en la que las cuarenta y ocho mensualidades se integrarían con la base mínima de entre todas las existentes en cada momento y el resto de mensualidades con el 50 por 100 de dicha base. Esta integración de lagunas beneficia de manera directa a las Mujeres, ya que son ellas quienes tienen más lagunas de cotización en su vida laboral (Disposición transitoria vigésima. Ley 27/2011).

Para las Mujeres víctimas de violencia de género, el artículo 5 Ley 27/2011, prevé que la Mujer trabajadora en esta situación podrá acceder a la jubilación anticipada siempre que cumpla con los requisitos exigidos para acceder a dicha pensión de jubilación. Al hacerse efectivo el derecho, parece no tener ningún beneficio en comparación con las demás Mujeres trabajadoras, ya que, unas como otras, igualmente se les exige para acceder a la jubilación anticipada haber cotizado 33 años (Benito, 2016, p.14).

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

Por otro lado, en lo que respecta a los beneficios otorgados a las Mujeres por cuidado de hijos, el artículo 9 de la Ley 27/2011 prevé que se compute como período cotizado a la Seguridad Social, el tiempo durante el que la actividad laboral haya estado interrumpida por nacimiento de un hijo o por adopción o acogimiento de un menor de 6 años. Para acceder a este beneficio se requiere que la interrupción de la cotización sea consecuencia de la extinción del contrato de trabajo o de la finalización de la prestación de desempleo; y que el periodo de tiempo sea entre los nueve meses anteriores al nacimiento o a los tres meses anteriores al acogimiento o a la adopción del menor y finalización del sexto año posterior a tal situación.

La norma determina un máximo de cotización por cada hijo o menor adoptado de 270 días cotizados, teniendo en cuenta los requisitos exigidos para acceder a la pensión de jubilación, esto es los 65 años, y la acreditación de 38 años y 6 meses de cotización, y teniendo en cuenta que desde que entra en vigor la norma se aplicarán los periodos máximos, se reafirma la dificultad que tienen las Mujeres que se dedican al cuidado para acceder a la jubilación con 65 años y las cotizaciones requeridas (Benito, 2016, p. 25).

En relación con el cuidado de familiares, el avance normativo aparece representado en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Dependencia. Se trata de una ley que plantea la Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, en la que se plantea el cambio del modelo familiar de cuidado a un modelo más profesional del cuidado de personas a cargo. Cuando se analiza la Ley de Dependencia, no se insta un estatuto jurídico consolidado para las cuidadoras, familiares o del entorno, en lo que respecta a la remuneración y sus derechos sociales. Y en lo que respecta directamente con la protección social, plantea integrar a las Mujeres cuidadoras en el sistema de Seguridad Social, no siendo claro aún su funcionamiento (Benito, 2016, p. 25).

De todo lo anterior puede concluirse que, si bien es cierto que España plantea direccionar el Derecho a la Seguridad Social en pro de la igualdad de género y del reconocimiento de una mayor igualdad entre hombres y Mujeres, en realidad, las reformas que se han producido han mantenido el prototipo del trabajador hombre, que trabaja a tiempo completo, durante toda la vida, y no se han tomado en consideración los aspectos propios del trabajo de las Mujeres.

Uno de los avances importantes que se han dado frente al reconocimiento de los derechos de las Mujeres y la Seguridad Social, ha sido desarrollado desde la doctrina judicial, especialmente de los fallos del TJUE y TC, quienes en sus últimas decisiones en lo que respecta a la Seguridad Social y su condición protectora plantea que existe una discriminación

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

indirecta debido al sexo cuando se trata de trabajo a tiempo parcial frente a los trabajadores a tiempo completo (Fernández, 2018, p. 539).

Una de las resoluciones judiciales que mayor impacto han tenido en el reconocimiento de los derechos de los trabajadores a tiempo parcial, y que plantea la discriminación indirecta por sexo en trabajadores a tiempo parcial, es la Sentencia del Tribunal Constitucional 253/2004, de 22 de diciembre, donde se analiza la inconstitucionalidad del párrafo segundo del art. 12.4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por estar en contra del mandato de igualdad y prohibición de discriminación indirecta por sexo que se contiene en el art. 14 CE.

La norma cuya inconstitucionalidad se solicitaba al TC, planteaba que la protección social de los trabajadores a tiempo parcial se regía por la estricta proporcionalidad, en el que se determinaba que para acceder a una prestación los trabajadores a tiempo parcial se les computaban las horas efectivamente trabajadas, de modo que el número de días de cotización computables era el resultado de dividir el número de horas efectivamente trabajadas entre el número de horas de la jornada habitual en la actividad de que se trata (STC 253/2004).

El TC declarará inconstitucional la norma, y señala que no es de recibo que se establezca una diferencia entre los trabajadores a tiempo completo y los trabajadores a tiempo parcial en cuanto al periodo de carencia para acceder a las prestaciones contributivas de la Seguridad Social señalando que esta:

Diferenciación, por tanto, arbitraria y que además conduce a un resultado desproporcionado, al dificultar el acceso a la protección de la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, situación ésta que afecta predominantemente a las Mujeres trabajadoras, como revelan los datos estadísticos (STC 253/2004).

Posteriormente será el TJUE quien realizará un estudio frente al principio de igualdad de trato entre hombres y Mujeres en aspectos de Seguridad Social, específicamente en el acceso a la Pensión de jubilación contributiva en trabajadores a tiempo parcial. En la sentencia noviembre de 2012, C-385/11, Isabel Elbal Moreno c. el INSS y la TGSS 135 artículo 4 de la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, se cuestiona la norma española que exigía que los trabajadores a tiempo parcial, un período de cotización proporcionalmente mayor para acceder, en su caso, a una pensión de jubilación contributiva en cuantía proporcionalmente reducida a la parcialidad de su jornada. El TJUE planteó que existe una discriminación indirecta por razón de sexo, ya que con la norma se afecta en mayor proporción a las Mujeres.

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

La misma posición asumirá el Tribunal Constitucional en la STC 61/2013, 14 de marzo, frente a la inconstitucionalidad de la disposición adicional séptima de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) contiene reglas específicas en materia de cotización y acción protectora aplicables a los trabajadores contratados a tiempo parcial, en esta se establece que:

a) Para acreditar los períodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal y maternidad, se computarán exclusivamente las cotizaciones efectuadas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias, calculando su equivalencia en días teóricos de cotización.

El TC determina que la norma es inconstitucional puesto que la diferencia de trato en cuanto al cómputo de los periodos de carencia que se exige a los trabajadores a tiempo parcial respecto de los trabajadores de tiempo completo esta desprovista de una justificación razonable, “que guarde la debida proporcionalidad entre la medida adoptada, el resultado producido y la finalidad pretendida” (STC 61/2013).

Por ello, se concluye que en este caso existe una discriminación por razón de sexo que afecta de manera directa a las Mujeres, quienes predominan en los empleos a tiempo parcial.

Posteriormente, el TJUE asumirá la misma posición en la Sentencia C-98/2015 de 9 de noviembre de 2017, Asunto Espadas Recio contra Servicio Público de Empleo Estatal, en el que se determina que la norma española sobre la Seguridad Social (2015) de los trabajadores a tiempo parcial, va en contra de la Directiva 79/7/CEE sobre igualdad en Seguridad Social, señalando que existe discriminación indirecta cuando la norma se formula de manera neutral, en este caso perjudicando a un número mayor de Mujeres que de hombres, ya que son ellas quienes se emplean mayoritariamente en trabajos a tiempo parcial.

El TJUE reforzó su análisis con la evidencia en los datos estadísticos aportados por el Juez de Barcelona en el que plantea que:

De un 70% a un 80% de los trabajadores a tiempo parcial vertical son Mujeres. Existe la misma proporción en lo que se refiere a los trabajadores a tiempo parcial horizontal. En suma, la legislación española sobre cálculo de la prestación por desempleo perjudica a un número mucho mayor de Mujeres que de hombres.

El caso que se analiza en la sentencia es el de la señora Espadas Recio, quien era una trabajadora a tiempo parcial, que trabajó desde diciembre de 1999 hasta julio de 2013, en

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

horario de lunes, miércoles y jueves dos horas y media, y el viernes cada mes cuatro horas, por lo que se considera que trabajó a tiempo parcial vertical. Ya que, el trabajo a tiempo parcial horizontal es el que se realiza todos los días, en un horario inferior al tiempo completo.

A la finalización del contrato a la señora Espadas Recio se le comunica por el Servicio Público del Empleo Estatal (SPEE) su derecho a una prestación por desempleo de 120 días. La señora Espadas Recio plantea que la duración de su prestación por desempleo debía ser 720 días, por lo que presenta reclamación ante SPEE que termina reconociéndole 420 días.

El Servicio Público del Empleo Estatal considera que de acuerdo con el artículo 269 de la LGSS, la prestación por desempleo está determinada en función de los días trabajados, no de los años tomados en su conjunto, aun cuando la prestación de desempleo se determina en función de los días de cotización. Por lo anterior, excluir los días no trabajados, aunque sí cotizados, en el cálculo, para reconocer la prestación por desempleo supone establecer una diferencia de trato en detrimento de los trabajadores a tiempo parcial verticales, ya que a los trabajadores a tiempo parcial horizontal sí se les reconocen los 720 días de prestación.

El TJUE considera que existe una doble penalización en los trabajadores a tiempo parcial vertical, ya que reciben un menor salario por el mes trabajado y cuando quedan desempleados tendrán una menor prestación de desempleo. Sumado a que solo los trabajadores a tiempo parcial vertical se les tiene en cuenta los días efectivamente trabajados, muy a pesar de que las cotizaciones a Seguridad Social han sido realizadas todos los meses del año como lo hace un trabajador a tiempo completo.

La importancia del caso Espadas Recio radica en que el TJUE hace evidente la necesidad de plantear la igualdad y no discriminación de las Mujeres que trabajan a tiempo parcial frente a la Seguridad Social. A raíz de los pronunciamientos judiciales se aprobó el Real Decreto Ley 11/2013, 2 de agosto, mediante el cual se genera la protección de los trabajadores a tiempo parcial y se determinan otras medidas de orden económico y social, aspectos que se desarrollan en la Ley 1/2014, 28 de febrero. Sin lugar a dudas, se produce un claro avance en el reconocimiento del derecho a la igualdad y no discriminación entre hombres y Mujeres.

De todo lo anterior puede concluirse que si bien es cierto que España plantea direccionar el Derecho a la Seguridad Social en pro de la igualdad de género y del reconocimiento de una mayor igualdad entre hombres y Mujeres, los tribunales también desde su quehacer han hecho efectivo el reconocimiento de las Mujeres a través de sus fallos, todo

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

en pro de una verdadera y real igualdad en el que las Mujeres no sufran las inequidades culturales, sociales y económicas.

2. BRASIL

2.1. Las normas de Brasil. Mujer y Seguridad Social.

La constitución de Brasil incorpora como derecho fundamental, el derecho a la igualdad y a la no discriminación para las Mujeres respecto de los hombres, y señala que son iguales en derechos y obligaciones.

El artículo 5 prevé expresamente que:

Todos son iguales ante la ley, sin distinción de ningún tipo, garantizando a los brasileños y extranjeros que residen en el país la inviolabilidad del derecho a la vida, la libertad, la igualdad, la seguridad y la propiedad. En el apartado primero del artículo, se establece que las Mujeres tendrán los mismos derechos que los hombres; I - hombres y Mujeres son iguales en derechos y obligaciones, según los términos de esta Constitución.

La constitución de 1988 se convierte en un instrumento jurídico importante para los brasileños, por cuanto eleva los derechos económicos, sociales y culturales a la categoría de derechos fundamentales. La Seguridad Social se concibe como derecho universal, y se reconocen prestaciones de atención a la salud, una previsión social obligatoria y contributiva para los trabajadores y una asistencia social no contributiva para quienes no tienen acceso a la previsión social (Mendoza, 2014, p. 35).

En relación con la Seguridad Social, el artículo 194 de la constitución señala:

La Seguridad Social comprende un conjunto integrado de acciones de iniciativa de las autoridades y la sociedad, destinadas a garantizar los derechos relacionados con la salud, la seguridad y la asistencia social.

Párrafo Único. Depende de las autoridades, bajo los términos de la ley, organizar la Seguridad Social, con base en los siguientes objetivos:

I - universalidad de cobertura y servicio;

II - uniformidad y equivalencia de beneficios y servicios para las poblaciones urbanas y rurales;

III - selectividad y distributividad en la provisión de beneficios y servicios;

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

IV - irreductibilidad del valor de los beneficios;

V - equidad en forma de participación en la financiación;

VI - diversidad de la base de financiación;

VII - carácter democrático y descentralizado de la gestión administrativa, con la participación de la comunidad, especialmente trabajadores, empresarios y jubilados.

Con este artículo se consolidan “los conceptos de Seguridad Social y de Estado de Bienestar social” (CIESS, 2014, p.8). Se establece igualmente dentro de la constitución, que la Seguridad Social, será financiada por toda la sociedad, (artículo 195), y que debe respetarse el principio de sostenibilidad financiera (artículo 195.5°). Dentro del ordenamiento constitucional, se hace igualmente referencia explícita a las coberturas en cuanto a la previsión social, encontrándose dentro de las contingencias a cubrir la enfermedad, invalidez, muerte, accidente de trabajo, vejez y la reclusión (artículo 201.1).

La constitución federal de Brasil es taxativa en la determinación de la jubilación, ya que dentro del mismo marco constitucional se establecen los requisitos para acceder a la misma así:

1. A los sesenta y cinco años, para el hombre, y a los sesenta, para la Mujer reduciendo en cinco años el límite de edad de los trabajadores rurales de ambos sexos y para los que ejerzan sus actividades en régimen de economía familiar, incluyendo el productor rural, el buscador de metales preciosos y el pescador artesanal.

Se permite la jubilación anticipada, después de treinta años de trabajo, al hombre, y, después de veinticinco, a la Mujer (Artículo 202). Asimismo, establece un presupuesto específico para la Seguridad Social, que asegura los recursos para garantizar el derecho, y se indica que ninguna de sus prestaciones deberá ser inferior al salario mínimo (CEPAL 2017, p.23). Además, la Constitución de Brasil hace un reconocimiento diferenciado del derecho a la Seguridad Social de trabajadores urbanos y rurales, siendo la pensión rural un elemento importante para la reducción de la extrema pobreza.

2.2 Sistema de pensiones en Brasil

En Brasil desde que se implementa la constitución federal de 1988, no ha habido reformas estructurales más allá del establecimiento de un sistema público de reparto, aunque sí se han realizado, diversas reformas paramétricas. En concreto, “se han implementado cuatro reformas del sistema de pensiones que han implicado enmiendas constitucionales (1998, 1999, 2003 y 2005) y una ley (13.138) que incluyó restricciones al acceso a los beneficios en

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

2015 (CEPAL 2017, p.140), aunque se garantiza en todo caso el régimen de solidaridad intergeneracional (Amarante, Colacce & Manzi, 2016, p.21).

2.2.1. Subsistemas del sistema de pensiones de Brasil

Brasil ha desarrollado un sistema de pensiones a través del Régimen General de Previsión Social (RGPS), que cubre a los trabajadores del sector privado; los regímenes propios de previsión social (RPPS), que incluye a los trabajadores del sector público, y el régimen de previsión complementaria, que es voluntario y utilizado generalmente por trabajadores de altos ingresos.

Además, existe un sistema de pensiones no contributivas denominado beneficio de prestación continuada (BPC), que entrega un beneficio equivalente al salario mínimo a todos los mayores de 65 años que carecen de pensión, personas con discapacidad y familias cuyo ingreso per cápita sea menos del 25% de un salario mínimo (CEPAL 2017, p. 140; Amarante, Colacce & Manzi, 2016, p.21). Por otro lado, el Régimen General de Previsión Social, contiene, a su vez, dos regímenes el urbano (contributivo) y el rural (semicontributivo).

2.2.1.1. Modalidades de pensión en Brasil

En Brasil la normativa aplicable establece dos formas de acceso a la pensión de jubilación. La primera, se obtiene por tiempo de cotizaciones y en ella los trabajadores varones deben realizar 35 años de cotizaciones, mientras que las Mujeres deben acreditar 30 años de cotizaciones, sin importar la edad. La segunda modalidad es la pensión por edad, en ella se requiere haber cotizado 15 años al sistema de Seguridad Social, tanto para los hombres como para las Mujeres y contar, además, con 65 años en el caso de los hombres y 60 años en el caso de las Mujeres (CEPAL, 2017, p.144).

En lo que respecta a las pensiones no contributivas se otorga a los mayores de 64 años que no perciben ingresos de pensión de vejez a quienes se les realiza una transferencia denominada Beneficio de Prestación Continua (BPC) consistente en un salario mínimo (211,79 euros). Para los trabajadores del campo, con independencia de su género, se estableció una pensión bajo la condición de haber cotizado formalmente, tener 55 años si son Mujeres y 60 si son hombres y haber trabajado en el campo (Amarante, Colacce & Manzi, 2016, p.21-22).

Esta clase de pensiones rurales tienen naturaleza semicontributiva, ya que reciben los beneficios incluso las personas que no hayan cotizado previamente, y se establece para toda

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

clase de relaciones laborales, incluyendo el trabajo no remunerado “esquema de economía familiar”. No obstante, para acceder al reconocimiento se debe probar que el beneficiario trabajó durante 30 años. La cuantía por percibir es de un salario mínimo nacional. Estas pensiones rurales contribuyen al reconocimiento del trabajo de las Mujeres, ya que ellas tienen derecho a estar aseguradas aun sin ser jefes de hogar. (Robles y Mirosevic, 2013, p.31).

La importancia de esta medida de protección para las Mujeres radica en que la pensión se hace extensiva al cónyuge del trabajador, que generalmente son Mujeres. “Todos estos elementos aumentaron la cobertura de Mujeres, además de tener efectos positivos sobre la desigualdad entre las zonas urbanas y las rurales” (Schwarzer y Costanzi, 2011 y Amarante, Colacce & Manzi, 2016, p.22).

2.2.1.2. Reformas de pensiones

La reforma de las pensiones de los años 98-99 introdujo un factor previsional para calcular las jubilaciones de acuerdo con el tiempo cotizado. Esta fórmula incluyó la edad del trabajador, los años de cotización y la esperanza de vida. Para no afectar a las Mujeres, ya que tienen una esperanza de vida más alta, se opta por utilizar tablas de mortalidad unisex, y se suman cinco años de cotización a todas las Mujeres (Ministério de Previdência Social, 2012; Bertranou y Grafe, 2007; Amarante, Colacce & Manzi, 2016, p.21).

Para el año 2019, el presidente Jair Bolsonaro presentó una propuesta de modificación de la constitución de Brasil en la que se pretende reformar la Seguridad Social. Se trata de una propuesta que aún se encuentra en discusión legislativa y que plantea establecer edades diferenciadas para obtener la pensión de vejez entre hombres a los 65 años y Mujeres a los 62 años, con un periodo de cotización de 20 años.

La reforma plantea que con 20 años cotizados al sistema de protección social se obtiene el 60% del valor de la pensión, es necesario haber cotizado 40 años para obtener el 100% del valor. Otro aspecto para tener en cuenta es que se pretende implementar un sistema de capitalización individual, dejando en entidades privadas la administración del sistema de pensiones de Brasil, que siempre ha sido público y en el que se debe respetar el equilibrio financiero (Proposta de emenda à constituição, 2019, p. 3).

En lo que respecta a los trabajadores rurales, la propuesta plantea endurecer los requisitos para percibir la prestación, lo que afecta de manera directa a las Mujeres brasileñas que son las principales beneficiarias de estas pensiones (Proposta de emenda à constituição,

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

2019, p.3). La Reforma en discusión no contiene aspectos de protección o acciones positivas para las Mujeres, por lo que esta futura reforma no incluye el contexto de género en su formulación.

2.2.2 Contexto de género en las pensiones en Brasil

En Brasil se evidencia que los sistemas públicos de Seguridad Social se fundamentan en el trabajo formal y de larga duración, que conlleva largos periodos de cotización, y que desconocen que el mayor porcentaje de trabajo informal es asumido por las Mujeres.

Lo anterior determina que, en el momento del reconocimiento de las pensiones, las Mujeres replican su vida laboral en las pensiones, de forma que la brecha laboral se mantiene. Así, en el año 2013 el porcentaje de hombres que percibió una pensión de jubilación fue del 82%, mientras que, en el mismo período, solo el 49% de las Mujeres fue beneficiaria de pensión de jubilación (Amarante, Colacce, Manzi, 2016, p. 35).

Las Mujeres que no tienen derecho a la pensión de carácter contributivo deben recurrir a las pensiones de asistencia social, para evitar caer en la extrema pobreza. Teniendo en cuenta que en Brasil el 60% de los que trabajan en áreas rurales son Mujeres, serán ellas las que en mayor porcentaje perciben esta clase de pensiones (Ruiz y Castro, 2011, p.8).

El avance que se alcanzó con el reconocimiento de las pensiones rurales parece retroceder con las propuestas del Gobierno actual de Brasil. En su propuesta legislativa, el Gobierno no solo no tiene presente el contexto de género, sino que la previsión de congelar el gasto público durante 20 años puede tener efectos negativos que afectarán, sin lugar a duda, a los derechos sociales, más allá de la perspectiva de género (OIT, 2017, p.154).

3. CHILE

3.1. Marco normativo en Chile - Mujer y Seguridad Social

3.1.1. Constitución de Chile

La Constitución de Chile de 1980 establece como derecho fundamental, el derecho a la igualdad por razón de sexo, determinando especialmente que “hombres y Mujeres son iguales ante la ley”, y que “ninguna autoridad podrá establecer diferencias arbitrarias” (artículo 19).

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

En lo que respecta al derecho del trabajo, la constitución plantea que todas las personas tienen derecho a la libre elección de trabajo con una justa remuneración, prohibiendo cualquier tipo de discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad de las personas (artículo 16); lo que conlleva que las Mujeres, desde el plano constitucional, tengan las mismas oportunidades de trabajo y remuneración.

Por otro lado, frente al derecho a la Seguridad Social, debe señalarse que las leyes que regulan este derecho deben ser de quorum calificado, dándole una mayor jerarquía democrática a las leyes de Seguridad Social frente a las demás leyes. Igualmente es de anotar, que corresponde al Estado garantizar el acceso a la Seguridad Social a todos los ciudadanos, para que todos los chilenos gocen de prestaciones básicas uniformes, determinando que pueden ser prestadas por entidades públicas o privadas, siempre bajo la supervisión del Estado.

3.1.2 Sistemas de pensiones en Chile. Innovación en la reforma estructural de los años 80 – Fondos privados de pensiones -

En cuanto al sistema de pensiones en Chile, la innovación en la reforma estructural de los años 80 con los fondos privados de pensiones, hace necesario que se haga referencia a la reforma estructural realizada en Chile en 1980. Con el Decreto Ley N.º 3.500 publicado en el Diario Oficial del 13 de noviembre de 1980, se comienza en Chile el “Nuevo Sistema de Pensiones” fundamentado en un sistema de capitalización individual. Esta norma comienza a regir en Chile a partir del 1 de mayo de 1981, se trata de una de las reformas estructurales más radicales hasta entonces planteada, puesto que el Estado pasó de un sistema de Seguridad Social público de reparto, a un sistema de Seguridad Social administrado por el sector privado, convirtiéndose en la primera reforma neoliberal de la Seguridad Social en la región (Mesa- Lago, 2000, p.12).

El sistema de pensiones en Chile se estructura en cotizaciones de carácter obligatorio que deben ser realizadas por los trabajadores formales, siendo optativo para los trabajadores independientes en una administradora de fondos privados de pensiones (AFP) con ánimo de lucro. Cada trabajador tendrá en este fondo una cuenta individual de ahorro pensional que le permite con sus aportaciones conformar un capital de vejez, de invalidez o de supervivencia para tener derecho a una pensión y las cotizaciones que eran realizadas por el empleador pasan a ser realizadas por el trabajador, siendo del 10% del salario o el ingreso que percibiera, aun cuando esta medida iba en contra de la norma mínima de Seguridad Social de la OIT (Mesa- Lago, 2013, p.62).

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

Estructuradas de esta manera, las pensiones se convierten en un elemento característico de la individualidad, ya que la pensión se formaliza en una cuenta individual, en la que no se tienen ninguna clase de solidaridad social intergeneracional. Por lo que la “poca solidaridad social que existía en Chile estaba fuera del sistema privado, a través de la financiación estatal de las pensiones no contributivas, la pensión mínima garantizada y los programas de protección social” (Mesa-Lago, 2013, p.58).

En este nuevo sistema, para acceder a la pensión de vejez es necesario que los hombres tengan 65 años y las Mujeres 60 años y una cantidad de capital ahorrado; no obstante, se puede acceder a la pensión de vejez a cualquier edad, siempre que tenga el capital suficiente para garantizar la prestación económica (Decreto Ley 3500, 1980).

Otro aspecto para tener en cuenta es que cada afiliado debe retribuir a las AFP una suma de dinero denominada “comisión” por la administración de su capital ahorrado. Por otro lado, el decreto ley, también determinó que los trabajadores deben realizar sus cotizaciones al régimen de ahorro individual sobre el diez % de la remuneración percibida (Decreto Ley 3500, 1980), de ahí que, la norma exoneró al empleador de realizar aportaciones al sistema de pensiones y generó un desequilibrio económico en contra del trabajador.

La OIT ha sido muy crítica con el sistema de capitalización de Chile, poniendo de manifiesto que al haberse implementado el régimen de ahorro individual y haberse eliminado el de reparto, se vulneraban los principios básicos de la Seguridad Social: solidaridad, universalidad, cobertura, equidad de género y legitimidad social; principios, todos ellos promovidos por la OIT de forma universal. A su vez, la OIT consolidó propuestas y recomendaciones al gobierno chileno para obtener garantías en el sistema de pensiones y brindar protección a la población, de ahí que, en el año 2008 se realizase una reforma del sistema de pensiones basada en la solidaridad (OIT, 2017).

La OIT plantea que es necesario que la reforma del 2008 este consolidada con un componente solidario como eje central y que la financiación sea con contribuciones salariales solidarias y no únicamente con recursos impositivos. Asimismo, la OIT indicó que era necesario incluir la equidad de género mediante la solidaridad y por medio de políticas e instrumentos que incluyeran las tablas de vida únicas; planteando que se deben crear créditos contributivos por maternidad, como también adecuación en la edad de retiro y adaptar la normativa en las separaciones y divorcios (OIT, 2010, p.16)

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

Otra de las recomendaciones de la OIT es que se debe ampliar la cobertura, y con el fin de incrementar la misma recomendó como estrategia combinar los instrumentos contributivos y no contributivos, mediante la ampliación de la obligatoriedad, introduciendo incentivos y realizar mejoras en la administración de estos. Además, sugirió ampliar el programa de pensiones asistenciales de invalidez y de sobrevivencia para así obtener un sistema que incluyera derechos básicos para la población de Chile (OIT, 2010, p.16)

La OIT sugirió a la presidenta Michelle Bachelet, que el Sistema de Seguridad Social en Chile se basara en el trabajo decente. Por lo que, la política pública del Sistema de Seguridad Social debía tener como requisito primordial el trabajo decente, para obtener empleos con calidad y con ello fortalecer el sistema de protección social (OIT, 2010, p.20)

No obstante, en Chile el sistema implementado de ahorro individual no ha sido plenamente eficaz, ya que las AFP no cumplieron con los objetivos para lo cual fueron creadas, que es brindar un crecimiento en la economía del país y garantizar una calidad de vida en la vejez de los trabajadores. Por ello, se modificó el sistema mediante la Ley No 20.255 del año 2008, que optó por un pilar solidario para crear la pensión básica solidaria, con el objeto de ampliar la cobertura para los trabajadores, y tomar medidas en cuanto a género. A este respecto, conviene aclarar que la reforma no realizó modificaciones en las AFP y las mantuvo intactas (CEPAL, 2019 p. 38).

3.2 Contexto de género en la reforma de 2008 en Chile

En el año 2008 Chile realizó un importante cambio a favor de la equidad de género en el sistema de pensiones, apareciendo como posible solución a la realidad que enfrentaban las Mujeres de Chile para la época, con poca participación de la Mujer en el mercado laboral. Chile se constituyó en uno de los países con menor participación laboral femenina de la región, sumado a que los roles de género se mantienen fuertemente arraigados en la cultura chilena, lo que determina que las Mujeres con pareja o con hijos tengan una menor participación en el mercado laboral (PNUD, 2010, p.38).

Esta menor participación o participación precaria en el mercado laboral de las Mujeres en Chile, se replicará en el sistema de Seguridad Social, evidenciándose en la baja cotización de las Mujeres. Según la Encuesta CASEN 2006 los hombres que cotizaban a la Seguridad Social y Salud alcanzaban un 41,7, mientras que solo un 23,7% de las Mujeres cotizaban a este sistema (Fries, 2008, p.159).

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

Otro aspecto que afectaba a las Mujeres chilenas, previo a la implementación de la reforma de 2008, era que la Seguridad Social era de carácter obligatoria para trabajadores formales; en tanto que para trabajo informal o por cuenta propia era de carácter voluntario, y el empleo informal se presenta mayoritariamente en las Mujeres y para el 2007 el 20% de las ocupadas en Chile trabajan por cuenta propia (Fries, 2008, p.159). Sumado a la inequidad que enfrentaban las Mujeres en el sistema de capitalización al calcular la pensión con tablas diferenciales en función del sexo, afecta de manera directa el valor recibido por las Mujeres de pensión, porque estas tienen una mayor esperanza de vida, lo que lleva a que tengan que financiar más años de inactividad (Arenas, 2010, p. 96). El uso de las tablas diferenciadas por sexo es discriminatorio y plantea consecuencias negativas para las Mujeres (Fries, 2008, p.160).

Y es que las Mujeres que accedan a trabajos que cotizan al sistema, no tienen unas cotizaciones prolongadas en su vida laboral, por lo que presentan mayores lagunas en la cotización que los hombres. De hecho, las Mujeres presentan lagunas prolongadas especialmente en los sectores socio económicos bajos en un promedio de 79 meses, en tanto que los de altos ingresos presentan menores lagunas en promedio de 42 meses, esto afecta de manera directa el acceder a la pensión de jubilación de las Mujeres en Chile (Fries, 2008, p.160). Al no tener acceso a la jubilación contributiva, las Mujeres se veían obligadas a acceder a pensiones no contributivas de asistencia, siendo quienes más recibían esta clase de asistencia; a finales de 2006 se estima que más del 60% de las personas accedieron a la Pensión Básica Solidaria eran Mujeres (Arenas, 2010, p.96).

Otro aspecto que también va a afectar a las Mujeres en el mercado laboral es la división sexual del trabajo que mantiene a las Mujeres en el trabajo doméstico y de cuidado no-remunerado. Este aspecto afectaba y afecta directamente a las Mujeres, ya que al incorporarse al mercado laboral las responsabilidades reproductivas siguen recayendo mayormente en las Mujeres. Por lo que las Mujeres de menores recursos serán quienes sufren la doble o triple jornada de trabajo (Fries, 2008, p.161). A su vez, la división sexual del trabajo tiene también importantes consecuencias en el trabajo de las Mujeres, ya que dichas actividades muchas veces no son remuneradas, lo que provocará que no se cotice al sistema de Seguridad Social y no se reciban, por tanto, prestaciones de parte del Estado chileno debido a que para acceder a esta ayuda se requería haber cotizado un mínimo de 240 meses de cotización (Arenas, 2010, p.96).

En definitiva, la realidad vivida por las Mujeres chilenas antes de la reforma de 2008 se caracterizaba por su baja participación en el mercado laboral, y por sus bajas cotizaciones al sistema de Seguridad Social, trabajo precario, trabajo de cuidado no remunerado y lagunas

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

de cotización, desventajas por tablas diferenciadas por sexo que, como consecuencia, generaban un menor valor de la pensión por la esperanza de vida de las Mujeres.

A partir del año 2008, Chile inicia avances importantes en el ámbito del contexto de género al plantear una bonificación por cada hijo nacido vivo, con el fin de incrementar la pensión básica solidaria para la Mujer. Otro aspecto, es que durante el matrimonio civil cuando hay menoscabo económico, el conyugue debe traspasar el 50% de los aportes de su ahorro individual al otro conyugue para compensar los fondos acumulados durante el matrimonio (Ley 20255, 2018). Es un inicio para el reconocimiento del contexto de género en el sistema de pensiones, aunque se considera segmentado ya que solamente lo plantea para Mujeres con hijos y Mujeres casadas.

3.3 La reforma de las pensiones en Chile en el año 2018

La reforma del año 2008 en el sistema de pensiones no brindó las garantías suficientes para Chile, por ello, el Gobierno ha aprobado una nueva reforma de pensiones para el año 2018, mediante la creación de un sistema que se denominó “colectivo”, con el fin de aumentar la cobertura y fortalecer el sistema solidario.

En el Proyecto de Ley No 118-365, 2017, presentado por el gobierno chileno se puso en evidencia que a pesar de la reforma realizada en el año 2008 aún subsiste la brecha de género. Las cifras de los pensionistas en el sistema de capitalización individual de los años 2007 a 2014 muestra que la brecha en pensiones es de \$20.556 para las Mujeres y de \$96.258 para los hombres. A ello debe añadirse que las tasas de reemplazo son también bajas, siendo respecto del último ingreso del 12% para las Mujeres y 33% para los hombres. (Chile, 2017, p.4). El bajo nivel de las pensiones de Mujeres obedece a diferentes factores tales como la baja cotización, la baja densidad de estas, el aumento de la expectativa de vida y la disminución en la rentabilidad de los fondos. Junto a ellos, especialmente relevante, es otro factor que impacta mayormente en las Mujeres y es la expectativa de vida ya que, desde los años 80 -fecha en que se introduce el sistema de capitalización-, la expectativa de vida se ha incrementado en 4,4 años para los varones y en 4,8 años para las Mujeres pensionistas (Chile, 2017, p.8).

Cabe señalar que la nueva reforma deja el beneficio del bono compensatorio para la Mujer y crea un aporte intergeneracional para aumentar el ahorro de quienes tienen menores ingresos. Otro aspecto para tener en cuenta es que la ley determina que el empleador debe realizar unas cotizaciones al sistema de pensiones que están en torno al 5% (Proyecto ley N° 118-365 2017). Si bien es cierto que Chile ha realizado un avance significativo al imponer al

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

empleador la obligación de contribuir al sistema de pensiones, esto no es suficiente ya que la mayor carga económica prestacional recae en el trabajador.

De acuerdo con los datos estadísticos del mes de mayo del 2018 presentados por la superintendencia de pensiones de Chile, el total de hombres pensionistas por cumplir con los requisitos de edad y de cuantía de capital ahorrado, es de 493.610, mientras que el total de Mujeres asciende a 774.374. Un total de 284.559 hombres perciben una pensión anticipada de vejez, mientras que sólo 44.975 Mujeres reciben este tipo de pensión (Superintendencia Chile, 2018).

Sobre las cifras emitidas por la superintendencia de pensiones de Chile se puede decir, que son muy pocas las Mujeres que logran obtener una pensión de vejez anticipada, por lo que es necesario que trabajen hasta cumplir la edad de retiro y, en muchas ocasiones, deben seguir trabajando, porque a pesar de tener la edad mínima fijada, no alcanzan a llegar al capital determinado en la ley. Todo ello sumado a que el importe de la prestación económica no es igual a la que obtienen los hombres, pues las pensiones de las Mujeres siempre se calculan sobre ingresos menores.

3.4. Contexto de género en el sistema de pensiones privadas

El sistema de pensiones en Chile se encuentra dividido en dos modalidades. La primera de ellas es el retiro programado que está a cargo de Administradoras de fondos Privados, en las que para acceder a la pensión de vejez se deben cumplir requisitos tales como la edad -en las Mujeres 60 años y hombres 65 años-, la cuantía establecida por la ley y la rentabilidad en el capital ahorrado. Por su parte, en la renta vitalicia solo requiere que el afiliado se encuentre dentro de una compañía de seguros de vida, para poder obtener una renta mensual en la vejez. Hay que aclarar que en la pensión vitalicia no se usan las tablas de mortalidad, mientras que en el retiro programado las tablas son de suma importancia (CEPAL, 2019, p. 37).

La estructura del sistema de pensiones privado establecido en Chile aumentó la desigualdad ya existente por el mercado laboral, ya que las Mujeres tendrán menos capital en sus cuentas individuales de ahorro de pensiones, debido a que con frecuencia pasan de los empleos formales a empleos informales, o a realizar actividades de cuidado que no son remuneradas, lo que llevará a que las cuentas de ahorro de pensiones no tengan el capital suficiente para acceder a la pensión de vejez.

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

En Chile las pensiones para las Mujeres son demasiado bajas, como se deduce del informe emitido por la Superintendencia de Pensiones en junio del año 2019. En el citado informe se pone de manifiesto que se abonaron un total de 951.981 pensiones de vejez por edad y vejez anticipada. En la primera, el 47,6% correspondió a las Mujeres, y el 52,4% a los hombres. En cuanto a la segunda el 8,3% fue para las Mujeres y el 37,9% a los hombres. Respecto a la cuantía de la pensión se evidencia una brecha del 40,4%, ya que el valor de la pensión para los hombres es de \$324.625 y para las Mujeres es de \$193.625 (S.P, 2019, p.26).

Otro aspecto a tener en cuenta son las aportaciones del sistema solidario (pensión básica solidaria), por ende, las pensiones que fueron pagadas bajo esta modalidad que correspondieron fundamentalmente a las Mujeres. Así, un 73,3% de los beneficiarios fueron Mujeres frente a un 26,3% que fueron varones. Por otra parte, en el régimen de Aporte provisional Solidario las Mujeres obtuvieron un subsidio del 63,75% frente al de los hombres que fue de 36,3% (S.P., 2019, p.32). Lo anterior, evidencia que las Mujeres son las que tienen que optar por el beneficio del pilar solidario, puesto que por las brechas existentes no alcanzan a financiar por sí mismas la pensión de vejez.

Sumado a lo anterior, se utilizan en el sistema privado tablas diferenciadas por sexo para proyectar las pensiones, lo que supone que no se tenga en cuenta que las Mujeres viven más que los hombres, y que requieren de un capital mayor para poder acceder a la respectiva pensión; todo esto lleva a que muchas veces, las Mujeres no puedan acceder siquiera a la pensión mínima, para la que también se requiere un período mínimo de cotización (Mesa-Lago, 2013, p. 59). Ello se produce porque el Estado chileno otorgaba una pensión mínima a las personas que tenían 20 años de cotización en los Fondos Privados de Pensiones, y el capital no era suficiente para obtener una pensión, por lo que el Estado pagaba la diferencia para adquirir el derecho de pensión.

4. COLOMBIA

4.1. Las normas en Colombia. Mujer y Seguridad Social

4.1.1. Constitución de Colombia

La Constitución de Colombia fue aprobada en junio de 1991 por la Asamblea Nacional Constituyente y reemplaza a la constitución de 1886, que tenía muy pocas disposiciones sobre Seguridad Social (Rodríguez, 2011, p.54).

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

La constitución de 1991 plantea un catálogo completo de derechos fundamentales y de acciones constitucionales para hacerlos efectivos, dentro de estos se encuentra el derecho a la igualdad y no discriminación, contemplado en el artículo 13 donde se señala que:

Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacionalidad o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

Aunado a lo anterior, se señala que el Estado deberá promover las condiciones para que “la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados” (artículo 13). De una manera más directa se hace referencia en el artículo 43 al derecho a la igualdad y oportunidades que debe existir entre Mujeres y hombres. Planteándose dentro del ordenamiento constitucional que ninguna Mujer podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación y que será protegida en estado de embarazo, aun después del parto, y que el Estado apoyará a las Mujeres cabeza de familia.

En lo que respecta a la Seguridad Social, la constitución de 1991 hace una mayor determinación del derecho en el artículo 48 siendo considerado como “un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los términos que establezca la Ley”.

Con el artículo 48 de la constitución, en Colombia se iniciará la introducción de los sistemas privados de pensiones, al determinarse que la Seguridad Social, puede ser prestada por el Estado o los particulares, a través de entidades públicas o privadas. Se concibe igualmente la Seguridad Social en Colombia como un derecho irrenunciable, que posteriormente, de acuerdo con la jurisprudencia constitucional y el reconocimiento de los convenios y tratados internacionales por bloque de constitucionalidad, son considerados como derechos fundamentales (Rodríguez, 2011, p.58).

En el año 2005 se hace una reforma constitucional en materia de Seguridad Social, adicionando el artículo 48 de la constitución, mediante el acto legislativo 1 del año 2005 cuya finalidad será establecer la sostenibilidad financiera del sistema de pensiones, plantear la eliminación progresiva del régimen de transición que se generó con la Ley 100 de 1993 y acabar con los regímenes exceptuados.

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

4.1.2. Sistema de pensiones en Colombia

En la Constitución de Colombia de 1991 se reconoce “el derecho irrenunciable a la Seguridad Social” de todos los habitantes del territorio colombiano. A partir de este momento, y con gran influencia del sistema de pensiones de Chile, se plantea una reforma estructural en 1993, con la aprobación de la Ley 100 de 1993, determinando un modelo de pensiones paralelo y excluyente, por medio del cual los trabajadores deben escoger entre un sistema público de reparto o un sistema de capitalización individual (artículo 12 de la Ley 100 de 1993), con una solidaridad universal, tanto para el sistema de reparto como para el sistema de capitalización.

Además, se van a presentar también reformas paramétricas, una de las cuales conlleva una reforma constitucional mediante el acto legislativo 1 del 2005 que adiciona el artículo 48 de la Constitución política para implementar aspectos sobre sostenibilidad financiera del sistema de pensiones, y la determinación de que ninguna pensión puede ser inferior al salario mínimo (USD 289). Para el año 2009, mediante la Ley 1328 de 2009, se implementa la reforma paramétrica sobre multifondos de pensiones dentro del sistema de capitalización individual.

Los multifondos de pensiones se crean con el objetivo de construir un portafolio adecuado para que el dinero que administran las Administradoras de Fondos de Pensiones tenga una mayor rentabilidad, para lo cual el Gobierno nacional propuso la Ley 1328 donde planteó el sistema de multifondos de pensiones. En este sistema se clasifican a las personas que se encuentran cotizando en un fondo privado de pensiones, en individuos con alta aversión al riesgo por lo que sus ahorros pueden ser invertidos en alta proporción a activos de renta fija y a las personas de baja aversión al riesgo, quienes pueden escoger portafolios de inversión de alto riesgo (García y Moreno, 2011, p. 149).

La ley 1328 del año 2009 establece tres clases de fondos de inversión en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, fondo conservador, moderado y de mayor riesgo, y un fondo especial para los pensionistas de retiro programado (Artículo 24 literal m). Los fondos pueden ser escogidos libremente por los cotizantes al sistema, y difieren por los niveles de riesgo asumido, estableciendo varias alternativas de inversión.

Los rendimientos generados por las inversiones en los multifondos serán abonados a cada una de las cuentas de los afiliados, estos rendimientos dependerán del grado de aversión al riesgo, la edad, los niveles de riqueza o la movilidad del mercado, entre otros aspectos

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

(García y Moreno, 2011, p. 151). En Colombia se estructura el sistema de pensiones contributivas. Debe tenerse en cuenta que el sistema de pensiones es mixto y que existen dos regímenes. El régimen solidario de prima media con prestación definida y el Régimen de ahorro individual con solidaridad.

El régimen solidario de prima media con prestación definida es de carácter público y está administrado por el Estado a través de la Empresa Colombiana de pensiones “COLPENSIONES”. Dentro de los requisitos para acceder a la pensión de vejez se encuentran tener una determinada edad cifrada en 62 años, si es hombre y 57 años, si es Mujer. y, para los dos, haber cotizado 1300 semanas al sistema de pensiones (Artículo 33 de la Ley 100 de 1993- Modificado por la Ley 797 del 2003).

En cuanto al Régimen de ahorro individual con solidaridad administrado por los fondos privados de pensiones (AFP), se obtiene la pensión sin determinación de edad, siempre que el capital en la cuenta de ahorro de pensiones les permita una pensión superior al 110% del salario mínimo legal mensual vigente. Aun cuando se determina que a cualquier edad se puede pensionar el sistema, solo se permite seguir cotizando hasta los 60 años si es Mujer y a los 62 años si es hombre, al cabo de los cuales se les realizará la devolución de saldos (Artículo 64 de la Ley 100 de 1993).

En lo que respecta a la solidaridad del sistema, se establece un Fondo de Solidaridad Pensional, a través del cual se otorgan beneficios directos, entregando una suma de dinero mensual (US 36) o entregando beneficios indirectos, a través de centros de bienestar para el adulto mayor. Las personas que pueden acceder son las mayores de 54 años, cuando es Mujer, y de 59 años si es hombre, siempre que se encuentre en condiciones de pobreza e indigencia y hayan realizado contribuciones al sistema (Fondo de Solidaridad Pensional, 2019).

4.1.3. Reformas que se planean en Colombia

Se ha planteado para Colombia una reforma paramétrica, con directrices marcadas por el Banco Mundial que propone que Colombia debería establecer cinco elementos básicos o pilares. Según los expertos del Banco Mundial -Holzmann y Hinz-, se debe partir “de un “pilar cero”, no contributivo o beneficio social, para sacar de la extrema pobreza a las personas; un “primer pilar” de carácter contributivo y obligatorio; un “segundo pilar” también contributivo y obligatorio en el que se realizará la cotización de acuerdo con el ingreso; un “tercer pilar” de carácter voluntario y un “cuarto y último pilar” complementario para mejorar el valor de la pensión (Andrade, 2017, p.64).

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

Por su parte la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), en el informe realizado para Colombia en el 2015, plantea que la reforma de las pensiones debe ir dirigida a ampliar los programas de los Beneficios Económicos Periódicos (BEPS), que es un programa de ahorro voluntario para la vejez realizado por el trabajador; ampliar la cobertura al bajar la pensión a menos del salario mínimo; reconocer una pensión parcial para las personas que alcancen la edad y menos tiempo de cotización. Igualmente se pretende equiparar la edad de pensión para los hombres y las Mujeres, así como aumentar la cobertura de las pensiones para las Mujeres al establecer unos mayores periodos de contribuciones (OCDE, 2015, p.41). Como se evidencia, la reforma no tiene contexto de género, y aún sigue en discusión.

Otro aspecto que se plantea es equiparar la edad entre hombres y Mujeres en el sistema de pensiones público, aun cuando como en la mayoría de los países se hace una diferenciación entre la edad de pensión de las Mujeres quienes se jubilan, generalmente, con menos edad, siendo en Colombia a los 57 años, en tanto que los hombres lo hacen a los 62 años; diferencia de edad que se presenta como una acción positiva en favor de las Mujeres por su doble trabajo (reproductivo y asalariado).

El sistema de beneficio definido favorece a las Mujeres ya que es parte de la solidaridad intergeneracional; en el sistema de contribución definida, las Mujeres se ven afectadas al tener menos tiempo para acumular contribuciones, lo que al final conlleva una pensión de un menor valor (Ariza, 2017, p.33).

El aumento de la edad de jubilación en Colombia tiene su razón de ser en la mayor esperanza de vida de las Mujeres. De acuerdo con el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas - DANE la esperanza de vida de las Mujeres se encuentra alrededor de los 80,8 años, mientras que los hombres viven alrededor de 74 años, lo que evidencia que las Mujeres viven 6.8 años de media más que los hombres (DANE, 2020, p.1). Este cambio de aumento de la edad debe hacerse de manera paulatina, de otra manera, afectaría a las Mujeres jóvenes quienes recibirán el peso del ajuste de las pensiones (Arza, 2017, p.33).

Actualmente, el Gobierno colombiano pretende iniciar una reforma en pensiones, aún no se ha presentado. Se han realizado estudios y planteamientos en el Plan Nacional de Desarrollo (Ley 1955 de 2019) sobre incentivar los Beneficios Económicos Periódicos – (BEPS) que fueron establecidos en el artículo 87 de la Ley 1328 del 2009 como servicios sociales complementarios y luego fueron reglamentados mediante el Decreto 604 del año 2013, con los BEPS, se pretende ampliar la cobertura de la Seguridad Social a la población pobre de Colombia.

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

Los BEPS no son una pensión sino unas cuentas de jubilación individuales en las que el gobierno de Colombia subvenciona el 20% de lo ahorrado por las personas de ingresos inferiores al salario mínimo (289 dólares) en Colombia. La reforma pareciera un avance, son pocas las personas que se encuentran ahorrando en BEPS; circunstancia que podría reflejar la dificultad a la que se enfrentan las personas con bajos ingresos para ahorrar de cara a su jubilación (OCDE, 2005, p.40).

Y, sin lugar a duda, quienes tendrán una mayor dificultad de ahorro, serán las Mujeres ya que, en Colombia el colectivo de Mujeres son las que más enfrentan la pobreza para el año 2018. Así pues, por cada 100 hombres en condiciones de pobreza había 118 Mujeres pobres, a lo que habría que añadir la brecha de salarios, más pronunciada también en las Mujeres. Una Mujer recibe 88 pesos por cada 100 que recibe un hombre por realizar el mismo trabajo (DANE, 2020, p.4).

Y ahorrar en BEPS para depender de este ahorro en la vejez es replicar la pobreza de las Mujeres colombianas, a quienes se les debe buscar soluciones más adecuadas ya que, en la actualidad, una cuarta parte de las Mujeres a partir de 60 años no tienen ingresos propios. Lo que supone, sin duda, una clara muestra de las desventajas económicas que las Mujeres acumulan a lo largo de su vida (DANE, 2020, p.5).

4.2. Contexto de género en las pensiones en Colombia

En el Sistema de Pensiones en Colombia no se ha tenido en cuenta el contexto de género. En el sistema público de pensiones administrado por COLPENSIONE, se plantea un acceso a la pensión diferenciando en función de la edad, los hombres se jubilan a los 62 años y las Mujeres a los 57 años. Esta diferencia de 5 años no se debe considerar como una acción positiva para acceder a la pensión, ya que son requeridas 1300 semanas de cotización, tanto para hombres como para Mujeres.

Lo anterior lleva a que las Mujeres que tienen vidas laborales intermitentes en sus cotizaciones, y lagunas de cotización por trabajos de cuidado, o trabajos informales, no pueden acceder a las 1300 semanas de cotización en los 57 años. Una acción afirmativa en favor de las Mujeres debería contemplar menores semanas de cotización o cotizaciones ficticias por trabajos de cuidado. Esto lo evidencian autores como Arza, 2017 para quien:

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

Una menor edad jubilatoria para las Mujeres limita el tiempo para acumular contribuciones (y derechos jubilatorios), aumenta los años previstos de percepción de la jubilación, y produce en la práctica un beneficio mensual menor para ellas. En efecto, los sistemas de contribución definida incorporan en el cálculo del beneficio cada año contribuido y la esperanza de vida al momento de la jubilación. Con una edad de retiro menor las Mujeres tienen menos años para acumular contribuciones y más años para distribuirlos (p.33).

La estructura del sistema de pensiones en Colombia desconoce la interrupción de tiempo de cotización que realizan las Mujeres en trabajos de cuidado, como también que las Mujeres colombianas son las que en un mayor número están desempleadas. Así, según el DANE para el último trimestre de 2019, la tasa de desempleo de las Mujeres fue del 12,6%, superior al de los hombres, que alcanzó el 7,2 % (DANE, 2019, p.1).

El sistema de Seguridad Social en pensiones también desconoce que las Mujeres en Colombia trabajan de forma irregular, como se refleja para el año 2019 que alrededor de un 48,4% en tanto que los hombres lo hacen en un 45,6% (DANE, 2019, p.1), todo ello teniendo en cuenta que Colombia tiene una de las tasas más elevadas de trabajo informal –o de trabajo no declarado- en América Latina (OCDE, 2005, p.34). El trabajo no declarado agrava las desigualdades, por cuanto son los jóvenes y las Mujeres, el segmento de la población más expuesto a este tipo de trabajos, como lo prueba el hecho de que el empleo irregular o informal representa el 50% y el 70% del empleo total, lo que generará consecuencias en el sistema de pensiones y, especialmente, para el colectivo de Mujeres (OCDE, 2005, p.34).

En fin, el régimen de ahorro individual con solidaridades un sistema que resulta aún más perjudicial para las Mujeres que accedan a la pensión de vejez, ya que las tablas para proyectar la pensión de vejez se diferencian por sexos, lo que implica que las Mujeres necesitan mayor capital en su cuenta de ahorro de pensiones, porque tienen una mayor esperanza de vida. A lo que habría que añadir la brecha salarial que afectará directamente al valor de la pensión al final de su vida laboral. Por todo ello, se evidencia que en la estructura del sistema de pensiones en Colombia no se ha tenido en cuenta el contexto de género.

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

CAPÍTULO TERCERO

EVOLUCIÓN Y DESARROLLO DE LA EMPLEABILIDAD DE LA MUJER EN IBEROAMÉRICA

I.INDICADORES DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO.

En esta parte de la investigación se realizará un análisis de la realidad desigual que viven las Mujeres en los países objeto de estudio. De forma previa se hace necesario explicar los indicadores que se están utilizando mundialmente para determinar la desigualdad de género, para poder hacer un adecuado acercamiento a dicha realidad.

A nivel mundial existen varios indicadores sobre la desigualdad de género. Un primer indicador es el Índice de Equidad de Género de la Organización Social Watch, con el que se mide la actividad económica, el empoderamiento y la educación. El citado índice evalúa aspectos importantes de la desigualdad de género, aunque los datos están algo desfasados, toda vez que la última actualización fue hecha en el año 2012.

Social Watch es una red internacional de organizaciones ciudadanas que luchan para erradicar la pobreza y las causas de la pobreza, para poner fin a todas las formas de discriminación y de racismo, para asegurar una distribución equitativa de la riqueza y para la concienciación de los derechos humanos. Su compromiso es con la paz, la justicia social, económica y de género, y ponen el acento en el derecho de toda la gente a no ser pobres (Social Watch, 2019).

Un segundo indicador, es el índice del Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe-CEPAL, organismo dependiente de la Organización de Naciones Unidas. Como se expondrá más adelante, este índice va a resultar especialmente importante a la hora de analizar los indicadores de trabajo de cuidado en América latina y Caribe durante los años 2007 a 2020.

Otro indicador para tener en cuenta es el creado por el Foro Económico Mundial, el índice Global de Disparidad entre Géneros (GGGI siglas en inglés). Se trata de un índice que compara 149 países para determinar la paridad de género a través de cuatro ítems: la participación y oportunidad económica; el logro educativo; la salud y la supervivencia y el empoderamiento político. Especialmente relevante es el último informe de 2018 donde se evaluó la brecha de género en relación con la inteligencia artificial (World Economic Forum, 2019, p.1).

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

Junto a estos indicadores, para el año 2010 se crea el índice de Equidad de Género-IDG de Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo-PNUD, índice que mide la desigualdad de la Mujer centrado en tres dimensiones: la primera, la capacidad de tener una vida larga y saludable con la esperanza de vida; la segunda es la capacidad de adquirir conocimientos, esto es, el grado o nivel de escolaridad y, por último, el nivel de vida digna, a través del denominado ingreso nacional per cápita (United Nations Development Programme, 2019, p.1).

Una vez expuestos los diferentes indicadores, conviene precisar que en la presente investigación se analizarán los datos del índice de Equidad de Género- IDG la PNUD, específicamente para el 2018, por ser un indicador mucho más amplio en lo que respecta a los países que compara, así como por la importancia que tiene dentro de la medición del desarrollo humano.

De igual forma, se complementará el análisis con los indicadores de la OIT y los objetivos de desarrollo sostenible de la ONU, y teniendo en cuenta que, la finalidad de la OIT es que los hombres y las Mujeres puedan llegar a tener un trabajo decente (Ghai, 2003, p.125) que “abarca todas las categorías de trabajadores, por lo que nos revela si la cantidad y el porcentaje de las personas ocupadas están aumentando o disminuyendo y las variaciones de las pautas de la ocupación por edad y sexo” (Ghai, 2003, p.128).

En el análisis de la situación de ocupación por género y edad, el nivel de protección social se convierte también en un elemento importante para la determinación del trabajo decente (Ghai, 2003, p.135). La mayoría de los países en desarrollo recopilan estos datos, que se publican anualmente en el Informe sobre el desarrollo mundial del Banco Mundial y el Informe sobre Desarrollo Humano del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) (Ghai, 2003, p.138).

La situación actual de los países que se analizan en este trabajo de investigación se obtendrá de sumar a los indicadores anteriores, las estadísticas determinadas por cada uno de los organismos que en el campo nacional determinan las condiciones socioeconómicas de las Mujeres.

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

1. UN ACERCAMIENTO A LA REALIDAD DE LA MUJER EN EL MUNDO.

1.1. La Mujer en el mercado laboral.

Dentro del contexto internacional, con la Agenda 2030 y específicamente con los objetivos de desarrollo sostenible, se ha planteado por parte de la comunidad internacional la necesidad de garantizar el trabajo decente y el crecimiento económico para todos (Objetivo 8). En estos objetivos, como no podía ser de otra forma, se hallan incluidas las Mujeres, ya que el Objetivo 5 pretende alcanzar la plena igualdad de género. Se trata de aspectos que para los últimos años se encuentran aún lejos de alcanzar, porque, si bien es cierto, que las Mujeres han entrado al mercado laboral en el presente siglo de una manera significativa, a pesar de ello falta todavía mucho para alcanzar una igualdad real y efectiva.

En el año 2020 el mundo se ha enfrentado a la crisis sanitaria producida por el coronavirus- COVID 19-, que llevó a que el 11 de marzo del 2020 la Organización Mundial de la Salud declarara la situación de pandemia. La pandemia, en estos momentos, no solo es una crisis sanitaria, sino también económica, que hace casi imposible el cumplimiento de los objetivos 5 y 8 y que hace aún más difícil de lograr una igualdad para las Mujeres, lo que provoca, como ya se ha puesto de manifiesto, un retroceso en los avances obtenidos en el reconocimiento de los derechos de las Mujeres (ONU, 2020, p.36).

Las medidas sanitarias adoptadas para controlar la pandemia han generado un efecto negativo en la economía mundial, y las repercusiones las están sufriendo de manera directa las Mujeres. Y ello es así porque para salvaguardar la salud y la vida de todos los ciudadanos los Estados han tenido que tomar medidas como el confinamiento total de los ciudadanos en sus domicilios, el cierre de comercios, o el cierre de escuelas, entre otras muchas. Todo ello hace que las Mujeres deban asumir el cuidado y atención de educación de sus hijos, adicionalmente la carga de trabajo doméstico y la carga de trabajo en casa o teletrabajo, lo que plantea no solo una sobrecarga laboral, sino que la realización de trabajo de cuidado informal dentro de las familias limita las oportunidades laborales y económicas de las Mujeres (UNFPA, 2020.p.6). En consecuencia, la situación de pandemia vivida en el año 2020 y prolongada aún en el 2021 ha generado un retroceso en el cumplimiento del objetivo 5 de la agenda 2030.

En lo que respecta al mercado laboral, las condiciones históricas de los últimos años han evidenciado que permanece la brecha en la participación laboral, manteniéndose las Mujeres muy por debajo de la participación de los hombres. Así, para el año 2018, el porcentaje de Mujeres que se encontraban dentro del mercado laboral era del 45,3 %, en tanto que el de los hombres ascendía hasta un 71,4 % (OIT, 2019, p.8). Esta brecha se mantuvo en el año 2019, en un 47 % para las Mujeres y en un 74 % para los hombres, siendo un 27 % inferior el empleo femenino frente al masculino (OIT, 2020, p.5).

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

Los datos obtenidos para el año 2020, que tienen ya en cuenta la incidencia de las consecuencias negativas de la pandemia en la economía mundial, ponen de manifiesto, como resalta la OIT, que en el tercer trimestre del 2020 se perdieron 195 millones de trabajo a tiempo completo (OIT, 2020, p1). Esta pérdida de empleos refleja una vez más las diferencias por razón de género, toda vez que la pérdida de empleos es mayor para las Mujeres, debido a que los sectores en los que trabajan fueron los más afectados por la pandemia, tales como el sector hotelero, de servicios, administrativos, alimentos y comercios entre otros, casi 510 millones de Mujeres trabajaban en estos sectores (OIT Observatorio, 2020, p.11). En los países que disponen de datos concretos como Canadá, Colombia y Estados Unidos, en abril y mayo del 2020 la disminución de los empleos femeninos se dio en un 16 % en comparación con el mismo periodo del año 2019. Por lo que para el año 2020 con la crisis generada por la pandemia se plantea que las Mujeres tendrán un retroceso en los avances que se habían obtenido en materia de igualdad de género y en el acceso al mercado laboral (OIT Observatorio, 2020, p.12).

Por otro lado, en las regiones de América Latina y el Caribe, la fuerza de trabajo para las Mujeres en el año 2017 era de 51,6 % de participación en el mercado laboral; siendo para los hombres, en los mismos años, del 77,5 % (ONU, 2018, p.41). Las tasas más altas de desocupación de los últimos años se presentan en el cono sur, de forma que esta brecha de género por regiones lleva a constatar que en América Latina y el Caribe “una de cada dos Mujeres frente a tres de cada cuatro hombres participa en los mercados de trabajo de la región” (OIT, 2018, p.31-34).

En Latinoamérica, se proyecta una participación creciente de las Mujeres en el mercado laboral y se plantea una baja participación de los varones como consecuencia de su mayor intervención en ámbitos como la educación y de un mayor envejecimiento de la población. Lamentablemente, para las Mujeres esta nueva inserción laboral se produce en empleos de mala calidad (CEPAL- OIT, 2019, p.10). Lo anterior pone de manifiesto la dificultad que tienen las Mujeres de acceder al mercado laboral, a lo que habría que añadir que las Mujeres que logran acceder a trabajos formales deberán asumir la doble carga de las responsabilidades familiares y el trabajo. Sin lugar a duda, a pesar de la existencia de normas que pretenden “promover mejoras en sus condiciones laborales, las Mujeres aún se encuentran en una posición de inferioridad” (OIT, Panorama Temático Laboral, 2019, p.21).

Para el año 2020 y como resultado de la pandemia, las regiones que más desempleo presentan en el mundo son América Latina y el Caribe que pierden 55 millones de puestos de trabajo a tiempo completo (OIT, 2020, p.12). Este impacto de la pérdida de empleos se presenta en una mayor medida en las Mujeres, por cuanto son ellas quienes han perdido oportunidades en el mercado de trabajo, debido a que los sectores en los que trabajaban

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

fueron los más afectados, sumado a que se han alterado los servicios educativos y de cuidado, por lo que muchas han tenido que asumir responsabilidades familiares (OIT, 2020, p.5).

En lo que respecta a Europa y Asia Central, el porcentaje de Mujeres que acceden al mercado laboral para el año 2017 alcanzaba un 45,5 %, siendo más alto para los hombres que alcanza un 70,3 % (ONU, 2018, p.41). En el año 2020, como consecuencia de la pandemia, se estima que en esta región se perdieron, para el segundo trimestre del 2020, alrededor de 45 millones de empleos a tiempo completo, resultando mayor esta pérdida de empleos en Europa Meridional y manteniéndose en una mayor proporción en el empleo femenino (OIT Observatorio, 2020, p.7).

Otro aspecto que se debe tener en cuenta, cuando se analiza la situación de la Mujer en el mercado laboral, es el relativo a los trabajos que desempeñarán las Mujeres, ya que una brecha importante es la segregación horizontal y la vertical. Considerándose segregación horizontal aquella que lleva a las Mujeres a desarrollar trabajos considerados “femeninos”, que tienen poca protección laboral y de Seguridad Social (CEPAL, 2000, p.46). Y en lo que respecta a la segregación vertical, se manifiesta en que las Mujeres dentro de las estructuras de las empresas en los niveles más altos hay menos Mujeres (OISS, 2019, p.53).

Ahora bien, la segregación horizontal que también se ha denominado “suelo pegajoso”, refleja un estereotipo de la Mujer en ciertas áreas del ámbito laboral, en donde permite que sean incluidas para ejercer actividades laborales que se encuentran relacionadas con determinados sectores profesionales tales como educación, sanidad, servicios a la comunidad, gestión administrativa, comercio, trabajo doméstico y de cuidado (Díaz, Verján y Castrejón, 2014). De ahí que, las labores que realizan las Mujeres tengan muy baja remuneración.

En cuanto a la segregación vertical, conocida como “techo de cristal”, ocasiona un desequilibrio en la contratación de las Mujeres en cargos directivos o de liderazgo, lo que implica que las actividades laborales realizadas por las Mujeres sean ejercidas en los niveles más bajos de las organizaciones, en los cuales no logran obtener una mayor remuneración. De igual forma, crea obstáculos invisibles de la participación equilibrada de las Mujeres para que puedan lograr una mayor intervención en la toma de decisiones que se despliega en las organizaciones públicas, las empresas, las asociaciones y sindicatos (OIT, 2019.p.45).

Aunque se ha trabajado para la inclusión de las Mujeres en el acceso a cargos con mayor remuneración, no ha sido posible eliminar las barreras. Los datos ponen de relieve que

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

menos del 20% de las Mujeres mundialmente ocupan cargos directivos y solo el 2% acceden al cargo de presidente ejecutivo (Dabla-Norris & Kochhar, 2019, p.9). Por otra parte, en el sector salud las Mujeres representan el 70%, sin embargo, ocupan puestos de trabajo menos cualificados y son los peores remunerados. Cabe mencionar además que las Mujeres ocupan el 88,5% del trabajo doméstico en América (OIT, 2020, p.11).

En consecuencia, la brecha salarial por razón de género se plantea desde dos enfoques: uno, desde la segregación vertical o techos de cristal por el que resulta muy difícil a las Mujeres acceder a altos cargos dentro de las estructuras de poder. Y otro, la segregación horizontal, en la que ciertas profesiones o actividades se desarrollan principalmente por Mujeres, generalmente se trata de actividades de cuidado, reproductivas o sociales, en las que las remuneraciones están desvalorizadas (OIT, 2019, p.14).

1.2. Desempleo de la Mujer

Otro indicador que demuestra la situación de las Mujeres es el desempleo. Bajo el concepto de desempleo se entiende el porcentaje de las personas que no tienen un empleo asalariado ni por cuenta propia, que se encuentran buscando empleo, están disponibles para trabajar y han tomado medidas para buscarlo (ONU, 2018, p. 65).

Mundialmente la tasa de desempleo de las Mujeres es superior a la de los hombres en un 1,24%. En lo que respecta a la región de América Latina y el Caribe, el porcentaje de Mujeres desempleadas asciende al 1,35%. Y en lo que respecta a las Mujeres de Europa y Asia Central el nivel de desempleo de las Mujeres, en comparación con el desempleo masculino, es de un 1,15% (ONU, 2018, p. 6).

De acuerdo con el estudio denominado Panorama Laboral de la OIT del año 2019, en América Latina y el Caribe, en el año 2019 se incrementaron las tasas de desocupación. Alrededor de 26 millones de personas no tenían empleo, y en el caso de las Mujeres su participación laboral sigue siendo muy por debajo de la participación de los hombres (OIT, Panorama Laboral 2019, p. 7). Se ha mantenido desde el año 2018 al año 2019 que “una de cada dos Mujeres y tres de cada cuatro hombres participan en los mercados de trabajo de la región”. Aunque los datos del mismo estudio en el año 2018 prueban que la participación de la Mujer aumenta dos décimas en comparación con los hombres, lo que demuestra que la brecha se está cerrando, aunque muy poco a poco (OIT, Panorama Laboral 2018, p. 32).

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

Al analizar la realidad laboral de las Mujeres, se constata la existencia de situaciones que colocan en situación de mayor vulnerabilidad a ciertas Mujeres, entre las que se encuentran las Mujeres jóvenes, entendiendo por desempleo juvenil la fuerza de trabajo entre 15 y 24 años, que no tienen empleo (ONU, 2018, p.65). El mercado laboral de los jóvenes es aún más complejo ya que no tienen experiencia laboral y para poder acceder a un puesto de trabajo requieren de dicha experiencia, convirtiéndose en “un círculo vicioso de empleabilidad y desaliento” (OIT, Panorama Laboral 2018, p.36).

La OIT evidencia como “el hecho de que uno de cada cinco jóvenes busque trabajo y no lo encuentre debe ser señal de alarma, pues amenaza el presente y las expectativas de millones de jóvenes” (OIT, Panorama Laboral 2018, p. 37). Esta realidad pone aún más en riesgo a las Mujeres jóvenes ya que tienen un mayor índice de desempleo, lo que las coloca en situación de vulnerabilidad, e incluso, las lleva, muchas veces, a desempeñar trabajos que ni siquiera merecen el calificativo de trabajo decente. De hecho, la realidad pone de manifiesto que la Mujer accede a trabajos precarios, a tiempo parcial, a trabajos informales, a trabajos domésticos, a trabajos a domicilio o a trabajos familiares auxiliares, aspectos estos que afectan de manera considerable los ingresos y la protección en Seguridad Social, y que se encuentran lejos de consolidarse como trabajo decente (OIT, Panorama Temático Laboral, 2019, p.21) (ONU, 2019, p.1-OIT-Un Paso decisivo hacia la igualdad de género, 2019, p.1).

En el año 2020, como consecuencia de la pandemia, se ha constatado un empeoramiento a nivel mundial de la situación laboral de las Mujeres, quienes sufren una pérdida del empleo entre otros aspectos por los largos confinamientos, la pérdida de puestos de trabajo en sectores fuertemente feminizados, por lo que según proyecciones de la OIT la crisis generada por el COVID 19 será más difícil de recuperar en lo que respecta a los empleos para las Mujeres (OIT Observatorio, 2020, p.12).

1.3 La Mujer en la economía informal

El desempleo y el poco acceso a trabajos formales conduce a que los trabajadores desarrollen su trabajo en la economía informal, sin la protección laboral adecuada. Por economía informal se entiende, conforme a la Recomendación 204 de la OIT, aquella que: “a) hace referencia a todas las actividades económicas desarrolladas por los trabajadores y las unidades económicas que- en la legislación o en la práctica están insuficientemente cubiertas por sistemas formales o no lo están en absoluto” (OIT, 2015, p.1). Dentro de esta definición se establece que no serán consideradas como economía informal aquellas actividades ilícitas. En la actualidad, trabajan en empleos informales alrededor de 2000 millones de personas, siendo el 61,2 % del empleo en el mundo. En América Latina el porcentaje asciende al 40,0 % y en Europa y Asia Central esta suma es del 25,1 %, lo que supone que menos de la mitad del

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

empleo es informal (OIT, Mujeres y hombres en la economía informal: Un panorama estadístico, 2018, p. 13-14).

En lo que respecta al empleo irregular por razón de género, en el año 2018 a nivel mundial se constató que los hombres tenían más empleos informales, ascendiendo hasta un 63,0 %, en tanto que el empleo irregular de las Mujeres es de un 58,1 %. Esta situación se replica tanto en países emergentes como en países en vías de desarrollo. Si bien es cierto, que las Mujeres trabajan en menor porcentaje que los hombres en trabajos informales, los trabajos que desarrollan las Mujeres dentro de la economía informal se dan en condiciones más precarias, ya que trabajan “por ejemplo como trabajadoras domésticas, trabajadoras a domicilio o trabajadoras familiares auxiliares” (Ibidem, p.21).

A diferencia del indicador mundial en América Latina y el Caribe de acuerdo con la OIT, las Mujeres desarrollan en mayor proporción trabajo informal en un 54,3% en comparación con un 52,3% que desarrollan los hombres (OIT, Mujeres y hombres en la economía informal: Un panorama estadístico, 2018, p. 34).

Ante la necesidad de regular la difícil situación de los trabajadores informales, la OIT promulgó en el año 2015 la Recomendación n° 204. Bajo el concepto “Transición de la economía informal a la economía formal”, la OIT constata que en la economía informal se desconocen los derechos fundamentales, la protección social, el trabajo decente y cómo desarrollar el trabajo en la economía informal afecta de manera directa a dichos derechos. Además, reconoce como trabajadores informales a los trabajadores por cuenta propia, empleadores y miembros de cooperativas y de unidades de economía solidaria, esto es, “los trabajadores familiares auxiliares, independientemente de si trabajan en unidades de economía formal y de la economía informal” (OIT, 2015, p.1).

La economía informal es la puerta de escape que están encontrando los jóvenes en todo el mundo. De hecho, “tres de cada cuatro jóvenes” (lo que supone el 77,1%) están en el empleo informal. Igualmente, se muestra una mayor participación en esta economía de personas mayores de 65 años, llegando a tener una presencia del 77,9 % en la economía informal (OIT, 2018, p.19).

Los trabajadores informales son los que más consecuencias adversas están teniendo producto de la crisis del COVID 19. Como se puso de manifiesto, los trabajadores informales son el sector de la población más vulnerable. De ellos, el 75% trabajan en el servicio doméstico. Esta situación que ya de por sí era compleja, con la declaración de pandemia y los

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

confinamientos prolongados, se hace crítica, ya que la imposibilidad de salir a trabajar, es la única forma de subsistencia que tienen (OIT Informalidad, 2020, p.1).

2. OTROS INDICADORES DE DESIGUALDAD

2.1. Fuerza de trabajo potencial- NINIS-

Otro aspecto importante dentro del mercado laboral para las Mujeres se presenta en relación con los casos de quienes ni estudian, ni buscan empleo siendo jóvenes y teniendo, por tanto, la posibilidad de hacerlo. Se categorizan como “fuerza de trabajo potencial” o “fuerza de trabajo subutilizada”, y son las personas que no están disponibles para emplearse o que estando disponibles no buscan empleo. Dentro de este colectivo, hay muchas más Mujeres (85 millones) que hombres (55 millones). En consecuencia, la correspondiente tasa de subutilización de fuerza de trabajo es más elevada en el caso de las Mujeres – del 11,0% que en el de los hombres del 7,1%. Además, es mucho más probable que las Mujeres trabajen a tiempo parcial, y ello a pesar de que un importante porcentaje de Mujeres afirma que preferirían trabajar más horas (OIT. Perspectivas, 2019, p.2).

En América Latina se prueba la inequidad social con mayor intensidad, ya que, casi el 60% de los NINIS de la región se encuentran en hogares pobres, siendo el 66% Mujeres, lo que afecta a largo plazo al ingreso y permanencia en el mercado laboral, generando desigualdad de género, imposibilitando la movilidad social y aumentando la pobreza en la región (De Hoyos, R., Rogers, H. y Székely, 2016, p.1).

Cuando se analiza el tema específico de los NINIS en América Latina, se muestra que el perfil es ser Mujer, no haber terminado la educación secundaria y vivir en un hogar pobre; además, el riesgo asociado a esta tipología se potencia con el matrimonio antes de los 18 años y el embarazo durante la adolescencia (Ibidem, p.30).

2.2. Brecha salarial

El Objetivo 8 de Desarrollo sostenible plantea que se requiere “Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos” (ONU, 2019, p.1). Dentro de los mecanismos para alcanzar este objetivo se encuentran que para el año 2030 debe llegarse a la “igualdad de remuneración por trabajo de igual valor”. La OIT hace un estrecho seguimiento al cumplimiento de este objetivo y como consecuencia de ese seguimiento se ha desarrollado el Informe Mundial sobre

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

salarios, que se presentó en 2018, donde se analiza las diferencias salariales entre hombres y Mujeres.

La mayoría de los países, entre ellos los países en estudio, han adoptado el convenio C-100 de la OIT donde se establece el principio de igualdad de remuneración para los hombres y las Mujeres por un trabajo de igual valor, la brecha salarial aún persiste en perjuicio de las Mujeres. Entre los múltiples factores determinantes, se encuentran que las relaciones laborales aún siguen persistiendo en viejos estereotipos como la división sexual del trabajo (OIT, 2019, p.13); lo que conlleva a que sean las Mujeres quienes en una mayor proporción ejercen responsabilidades domésticas, de cuidado y reproductivas. Todo ello afecta a su permanencia en el mercado laboral, optando por jornadas a tiempo parcial o saliendo del mercado laboral, lo que impacta, a su vez, en la desigualdad salarial.

Para determinar la brecha salarial la ONU propuso tomar como indicador el “ingreso medio por hora de empleada y empleado”, estableciéndose la brecha salarial de género (ponderada) mundialmente en torno al 16%. También existen otras maneras de medir la brecha salarial, basada en salarios promedios o la mediana, salarios hora o por mes, por lo que “las estimaciones ponderadas oscilante entre el 16 % y el 22 %, dependiendo de la medida utilizada. La brecha salarial de género del 22 % se obtiene utilizando la mediana de los salarios” (OIT, Informe Mundial sobre salarios 2018/2019, 2018, p.3).

Dentro del informe de la brecha salarial se establece que en los países de ingresos altos se aumenta la brecha salarial de género en los niveles superiores de distribución salarial, (efecto de techo de cristal). Y en los países de ingreso bajo y medio, la brecha salarial es más amplia en los tramos inferiores de distribución salarial, esto es, en las Mujeres más vulnerables (efecto de “suelo pegajoso”). (OIT, Informe Mundial sobre salarios 2018/2019, 2018, p.4 y OIT, Panorama Laboral 2018, p.46).

Aunque existen factores como la educación, ocupación, sector económico de trabajo que podrían explicar la diferencia salarial entre hombres y Mujeres, sin embargo, estos aspectos no explican la brecha salarial. En varios países muchas Mujeres tienen un nivel educativo superior al de los hombres y aun así reciben un salario inferior al salario de los hombres, aun en los casos en que tengan la misma categoría ocupacional (OIT, Informe Mundial sobre salarios 2018/2019, 2018, p.6) (OIT, Panorama Laboral 2018, p.46).

Lo anterior pone de manifiesto que la diferencia salarial no se debe a factores objetivos como los “prejuicios y estereotipos que, en ausencia de políticas y legislación

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

apropiada, devienen en comportamientos discriminatorios (consciente e inconsciente) de los empleadores y compañeros de trabajo” (OIT, Panorama Laboral 2018, p.46).

Otro aspecto a tener en cuenta es que, en empresas con ocupaciones altamente femeninas, también las Mujeres tienen un salario inferior al de los hombres. A su vez, entre las propias Mujeres existe una brecha salarial, que se demuestra en la maternidad, ya que se penaliza económicamente a las Mujeres con hijos, quienes reciben menos salario que las Mujeres sin hijos (OIT, Informe Mundial sobre salarios 2018/2019, 2018, p.6). La “brecha salarial por maternidad” se plantea cuando se le otorga una remuneración diferenciada por ser madres; esta brecha también puede presentarse en los hombres que son padres “brecha salarial por paternidad”. Igualmente, entre estas dos brechas existe una diferencia salarial siendo inferior para las Mujeres, a quienes por estereotipos se considera que serán menos responsables en sus trabajos porque desarrollan trabajo de cuidado, por lo que se penaliza dicha condición otorgando salarios más bajos, en tanto que los hombres con hijos suelen verse como padres responsables y por ello recibir un mayor salario (OIT, Informe Mundial sobre salarios 2018/2019, 2018, p.20).

En relación con la situación de las Mujeres en el mercado de trabajo en España, el estudio *The Child Penalty in Spain*, elaborado por el Banco de España, pone de manifiesto que la maternidad afecta a los ingresos de las Mujeres. A este respecto señala que los ingresos de las Mujeres, después de dar a luz el primer hijo, se reducen en un 11% en el primer año, en tanto que los ingresos de los hombres no se ven afectados por la paternidad. Cuando las Mujeres deciden dedicarse al cuidado de sus hijos, los ingresos se pueden reducir hasta un 28% (Banco de España, 2020, p.6).

En el caso de Brasil se plantea la misma situación en relación con las Mujeres que trabajan y que tienen hijos. En el año 2018 las Mujeres con hijos a cargo tenían de promedio un salario inferior en un 35% respecto de las Mujeres que no tenían hijos a cargo. Las Mujeres que no tienen hijos reciben en promedio R\$2.182,06 mensuales, en tanto que las Mujeres con hijos reciben R\$1.618,47 mensuales. Las diferencias se incrementan cuando se tienen más hijos, así las Mujeres con tres hijos reciben en promedio R\$1.426,53 por mes (BBN. 2019, p.1).

La misma situación persiste en el caso de Chile, de acuerdo con la última encuesta realizada por el Instituto Nacional de Estadística chileno. Así, en el año 2018, las Mujeres recibieron unos ingresos por salarios inferiores en un 27,2% que el de los hombres (INE, 2018). La diferencia se incrementa cuando las Mujeres tienen hijos, de acuerdo con el Ministerio de Desarrollo Social de Chile (CASEN, 2017), debido a que las Mujeres salen del

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

mercado laboral en un mayor porcentaje que los hombres para desempeñar trabajo doméstico o de cuidado, es de alrededor de 20,9% y en el caso de los hombres es del 0,4% según la única encuesta realizada por el gobierno de Chile para el 2015, Encuesta caracterización socioeconómica Nacional (Gómez y Jiménez, 2019, p.1).

En lo que respecta a Colombia se plantea la misma situación, la brecha salarial para el año 2019 se sitúa en el 12,1% y las actividades de cuidado no remunerado que ejercen las Mujeres asciende al 92,5%, mientras que este porcentaje es 60,5% para los hombres (DANE, 2020, p.33). En Colombia existen pocos estudios frente al tema encontrándose el estudio denominado “el efecto de la maternidad sobre los salarios femeninos” (Olarte y Peña, 2010), en el que se señala que las Mujeres con hijos en Colombia ganan un promedio del 17,6% menos que las Mujeres sin hijos. Siendo la brecha salarial más alta cuando los hijos tienen menos de 5 años que se sitúa en el 18.4%, lo anterior puede ser porque ellas se emplean en peores condiciones laborales, al tener que asumir las responsabilidades domésticas (Olarte y Peña, 2010, p.1).

Como se plantea en el Objetivo 8 lo que se pretende es que las Mujeres reciban el mismo salario que el que reciben los varones por el mismo trabajo. Dentro de las muchas soluciones para llegar a estos objetivos habría que identificar la problemática de cada país, con lo que la solución debe ser adecuada a nivel nacional, ya que las condiciones que determinan la brecha salarial de género varían de un país al otro; todo ello sumado a que cada país debe recoger estadísticas confiables que permitan identificar la brecha salarial (OIT, Informe Mundial sobre salarios 2018/2019, 2018, p.20).

Debe igualmente promoverse la formalización de la economía informal que se encuentra altamente feminizada. Y en lo que respecta a los salarios se debe promover la implementación de salarios mínimos con lo que se plantearía condiciones básicas para todos; además deben aumentarse los salarios a las actividades, trabajos, ocupaciones y empresas altamente feminizadas. Otro de los aspectos innovadores frente a los salarios que plantea la OIT para romper las brechas salariales, es tomar medidas sobre la transparencia en los salarios, para lo cual se exponen los salarios ganados por las Mujeres y los ganados por los hombres, con ello, se hace más extensivo y visible el principio de “igualdad de remuneración por igual trabajo” (OIT, Informe Mundial sobre salarios 2018/2019, 2018, p.22).

Por último, y para romper las brechas salariales en lo que respecta a la maternidad, se debe tener en cuenta el reparto entre hombres y Mujeres del trabajo de cuidado, la prestación de calidad de centros de cuidado y guarderías, entre otras muchas posibles propuestas,

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

plantearían una adecuada remuneración de las Mujeres (OIT, Informe Mundial sobre salarios 2018/2019, 2018, p.23).

2.3. Trabajo a tiempo parcial.

En los países desarrollados se inicia la implementación del trabajo a tiempo parcial, ofreciéndose como una medida para enfrentar el desempleo, como una ventaja para desarrollar la vida profesional y la vida familiar y para incentivar el trabajo en los jóvenes y los jubilados, sumado a que promociona dentro de las empresas como una forma de flexibilización en la cual las empresas pueden desarrollar mejor los requerimientos del mercado a menores costes (Bollé, 1997, p.605).

Suele hacerse una clasificación del trabajo a tiempo parcial, como trabajo a tiempo parcial voluntario: en el que el trabajador voluntariamente quiere tener un trabajo con un horario de trabajo reducido presentándose generalmente en profesionales cualificados, en Mujeres con cargas familiares y en trabajadores que tienen más de un empleo. Y el trabajo a tiempo parcial involuntario es aquel en el que no existe el ánimo de asumir esta clase de empleo, suele situarse como subempleo y es generado por las necesidades económicas de los trabajadores quienes en otras circunstancias optarían por empleos a tiempo completo (García, Hidalgo y Solas, 1995, p.198).

La OIT define el trabajo a tiempo parcial en el convenio número 175 al señalar que “La expresión trabajador a tiempo parcial designa a todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable” (OIT, 1994, p.1). El trabajo a tiempo parcial es, actualmente, un empleo mayoritariamente femenino, debido a los roles de género que aún persisten, ya que las Mujeres deben equilibrar el trabajo con las responsabilidades familiares (OISS, 2019, p.13). El trabajo a tiempo parcial genera serias desventajas, entre las que se encuentran, la menor remuneración, la protección en Seguridad Social, la seguridad y salud en el trabajo, la capacitación, la reducción en la participación sindical, aspectos que persisten muy a pesar de los lineamientos de protección que tiene el convenio n° 175 de la OIT (Bollé, 1997, p.614).

En lo que respecta a la economía del cuidado no remunerado, se explicará más delante de una manera más detallada.

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

II. UN ACERCAMIENTO A LA REALIDAD DE LA MUJER EN LOS PAÍSES EN ESTUDIO

1. ESPAÑA. LA REALIDAD DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL.

Tras la crisis económica del año 2008, España ha venido manteniendo una recuperación estable entre los años 2013 y 2019, con un crecimiento económico y una rápida creación de empleo (OCDE, 2017, p.12). La citada recuperación ha tenido también su impacto en la reducción del desempleo que para el cuarto trimestre del año 2018 se situó en un 14,5%. A juicio de la Comisión europea, esta mejora se debe, principalmente, al hecho de que la expansión económica ha ido acompañada de reformas del mercado de trabajo y a la moderación salarial (Comisión Europea, 2019, pp.12-13).

En los últimos años, se ha venido observando un considerable incremento de la incorporación de la Mujer al mercado laboral. En 2018 en España se encontraban empleadas 10,6 millones de Mujeres, planteándose un nivel alto de empleo, con 8.826.479 de Mujeres afiliadas a la Seguridad Social. Sin embargo, a pesar de esta alta tasa de empleo femenino, la desigualdad en el mercado laboral entre hombres y Mujeres persiste, toda vez que en España la ocupación de las Mujeres se encuentra en el 57,8%, siendo inferior en 11,3 % al empleo de los hombres (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. La situación de las Mujeres en el mercado de trabajo, 2018, p.3).

La situación descrita sobre el mercado laboral de las Mujeres se mantendrá en similares circunstancias durante el tercer trimestre del 2019. Del informe trimestral de Análisis del Mercado de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social de España, se puede evidenciar que la población económicamente activa aumenta, entrando al mercado laboral 40.700 hombres, en tanto que el acceso de las Mujeres al mercado laboral se sitúa alrededor de 12.500 (p.16). Situándose la población activa en el 75,1% para la población de 16 a 64 años, manteniendo los niveles más altos de la serie histórica (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2019, p.17).

Sin embargo, desde el 11 de marzo del 2020 -fecha en la cual la OMS declara al COVID 19 como una pandemia-, se ha presentado una condición disruptiva, en el mercado laboral a nivel mundial, por cuanto el COVID 19 no solo impacta en la salud en todo el mundo, sino que ha provocado una crisis económica y social, ya que los gobiernos han tenido que plantear cuarentenas prolongadas en busca de evitar contagios masivos de la población, lo que provoca cierres de lugares de trabajo prolongados. Todo ello ha traído como consecuencia la pérdida de empleos, que ya para el segundo trimestre del 2020 dicha pérdida asciende al 17.3% (OIT, 2020, p.1). Según los últimos datos disponibles, en España se ha producido un aumento del desempleo para el cuarto trimestre del 2020, del 15.1% entre las personas entre

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

25 años y 54 años, afectando el desempleo en una mayor proporción a las Mujeres, para quienes en desempleo se ubica en un 17,6%, en tanto que el desempleo en los hombres se sitúa en el 12.8% (Datosmacro.com, 2021, p.1).

1.1 Desempleo de la Mujer en España

En noviembre de 2018, el desempleo femenino en España se situó en un 16,3%, en tanto que los hombres presentaban un desempleo del 13,3%, tres puntos porcentuales menores en el caso de los hombres; lo que significa que en 2018 el número de Mujeres que se encontraban desempleadas era alrededor de 1.804.600, una cifra elevada si se tiene en cuenta que es algo más de la mitad del total de desempleados (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. La situación de las Mujeres en el mercado de trabajo, 2018, p.24) (EUROSTAT, 2019, p.3). Aun cuando se reduce el desempleo femenino, España sigue siendo el segundo país de la eurozona después de Grecia con más desempleo general (EUROSTAT, 2019, p.3).

A las cifras de desempleo en España hay que añadir que se trata de un desempleo de larga duración y, una vez más, que, de acuerdo con las estadísticas, afecta a un porcentaje mayor de Mujeres que de hombres. En concreto, el desempleo de larga duración es mayor en las Mujeres, siendo del 43,7% frente al 39,6% de los hombres. Todos estos datos ponen de manifiesto, además, que las Mujeres son quienes más solicitan la prestación por desempleo (53,6% en 2018. Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. La situación de las Mujeres en el mercado de trabajo, 2018, p.3).

En lo que respecta al mercado laboral, para el cuarto trimestre del 2019 se plantea de acuerdo con la Encuesta Europea de Fuerzas de Trabajo, que el empleo aumentó en 94.900 y el paro descendió en 22.300 personas (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2020, p.12). Situación, en cambio, que no se mantiene ya que para el primer trimestre del 2020 -producto de la crisis sanitaria y económica que ha generado el - COVID 19-, toda vez que se presenta una tasa de paro del 14,4% inferior en 0,3 puntos porcentuales a la de 2019; e impactando el desempleo en mayor medida a las Mujeres para quienes aumenta en 63.000 personas, siendo para los hombres en un 58.100 (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2020, p.28).

Sumado a lo anterior, el desempleo juvenil de las Mujeres en España es otro factor que afecta mayoritariamente a las Mujeres. Así pues, en 2018 las Mujeres jóvenes han tenido una tasa de desempleo más alta que las Mujeres adultas. El 33,3% de las Mujeres de edades entre 16 a 24 años se encontraban desempleadas, siendo más bajo el desempleo en las Mujeres entre 25 a 44 años, que solo tienen un 16,6 % de desempleo. El porcentaje desciende al 15% de desempleo cuando las Mujeres son mayores de 45 años (Ministerio de Trabajo,

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

Migraciones y Seguridad Social. La situación de las Mujeres en el mercado de trabajo, 2018, p.25).

Para el tercer trimestre del año 2019 se planteó la intensificación de la incorporación de los jóvenes al mercado laboral, aumentando la incorporación en 129.100 personas con respecto al segundo semestre del 2019, aun así, el paro se mantiene en 18.300 personas (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2019, p.28).

El COVID 19 también impactará en el mercado laboral de los jóvenes, la tasa de desempleo juvenil presenta caídas sucesivas, llegando a ser del 33% en el primer trimestre del 2020, descendiendo a 42.900 personas con respecto del cuarto trimestre del 2019 (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2020, p.29). El descenso se plantea en los jóvenes de 16 a 24 años reduciéndose para el cuarto trimestre del 2020 en 1.8 puntos porcentuales. Siendo hasta el 23.2% es superior en 0.4 p.p. a la registrada en el año 2019. Para los jóvenes de 16 a 29 años baja 1.7 p.p. y se sitúa en el 39.4% y entre los de 25 a 29 años alcanza el 66.6% (Ministerio de Trabajo y Economía social, jóvenes, 2020, p.4). En lo que respecta al paro de larga duración en los jóvenes tiende a confluir entre los hombres y las Mujeres: entre los de hasta 24 años, es del 6.1% y del 6.3% respectivamente, y en los jóvenes de hasta 29 años en los hombres se presenta una tasa del 5.5% en tanto que para las Mujeres será del 5.0% (Ministerio de Trabajo y Economía social, jóvenes, 2020, p.11).

1.2 Trabajo informal en España

En España el trabajo informal se encuentra en casi todos los sectores productivos, siendo significativo en servicios, comercio ambulante y en agricultura; sin embargo, en los últimos años también se está viendo esta clase de desregulación laboral en algunos profesionales. Aun cuando no se tienen estadísticas al respecto se plantea que sean entre dos y cuatro millones de personas que ejercen sus trabajos en la economía subterránea. En concreto, el 9% de la población ejerce trabajos informales, es decir, más de un 18% del total de la población activa, en esta clase de trabajo se desconocen los derechos mínimos y la Seguridad Social (Sánchez, 2020, p.1).

Medir la economía irregular es muy difícil, ya que se trata de una actividad que escapa a los controles estadísticos. Para el Sindicato de Técnicos del Ministerio de Hacienda se encuentra alrededor el 25% del PIB, en tanto que para Funcas (Centro de análisis dedicado a la investigación económica social y su divulgación- Obra social CECA) en el año 2018 se encontraba entre el 18,5% y el 24,5% del PIB (Estévez, 2020, p.1).

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

Trabajar en la informalidad sin los mínimos derechos laborales antes de la pandemia, colocaba a estos trabajadores en situación de vulnerabilidad; declarada la pandemia generada por el COVID 19 provoca que estos trabajadores tengan consecuencias aún más negativas. Según el observatorio de la OIT, estos trabajadores han sido los más expuestos a la infección al virus, y son los que más fuertemente han tenido que enfrentar el confinamiento, por cuanto no tienen protecciones básicas como tampoco Seguridad Social lo que hace aún más difícil en tiempo de pandemia acceder al sistema de salud (Observatorio de la OIT,2020, p.7).

España ante la crisis económica y social de estos trabajadores y de las personas que se encuentran en riesgo de pobreza y exclusión social ha aprobado el denominado Ingreso Mínimo Vital (IMV). Fundamentado en el marco normativo comunitario en los pilares Europeos de Derechos Sociales específicamente en el principio 14 donde se plantea “toda persona que carezca de recursos suficientes tiene derecho a unas prestaciones de renta mínima”. Y en el artículo 41 de la CE, donde se determina que este IMV debe ser articulado en la Seguridad Social, siendo una “parte de la acción protectora del sistema de la Seguridad Social como prestación económica en su modalidad no contributiva” (Artículo 2 del Real Decreto-ley 20/2020). Complementario a lo anterior, este IMV se encuentra justificado en las consecuencias económicas y sociales derivadas de la emergencia sanitaria generada por el COVID 19 (Artículo 86 de la CE).

Este Ingreso Mínimo Vital fue aprobado por el Real Decreto-ley 20/2020, de 29 de mayo, siendo un gran avance dentro de la conformación de la Seguridad Social no contributiva, ya que permite garantizar la asistencia y prestaciones suficientes en situaciones de necesidad, señalándose que se debe asegurar un nivel de rentas a todos los hogares en situación de vulnerabilidad, con lo que la finalidad del Ingreso Mínimo Vital es otorgar una prestación económica de la Seguridad Social en la modalidad no contributiva (Exposición de motivos del Real Decreto-ley 20/2020).

La importancia del IMV se establece igualmente en que es un derecho fundamentado en la ciudadanía como un derecho subjetivo a una prestación económica, al respecto se establece que:

“El ingreso mínimo vital (IMV) se configura como el derecho subjetivo a una prestación de naturaleza económica que garantiza un nivel mínimo de renta a quienes se encuentren en situación de vulnerabilidad económica en los términos que se definen en el presente real decreto-ley. A través de este instrumento se persigue garantizar una mejora de oportunidades reales de inclusión social y laboral de las personas beneficiarias” (Artículo 2 del Real Decreto-ley 20/2020).

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

El Real Decreto-ley 20/2020 plantea igualmente la reorientación de los programas estatales de Seguridad Social, al eliminar la prestación económica por hijo menor a cargo con discapacidad inferior al 33% o sin discapacidad, ya que, ahora estas personas deberán a cambio solicitar el IMV.

En lo que respecta al reconocimiento económico este se encuentra determinado de conformidad con el artículo 10 del Real Decreto-Ley 20/2020 estableciéndose para el 2021 la cuantía para:

Dos adultos y un menor: 751,89 euros; Dos adultos y dos menores /tres adultos y un menor: 892,87 euros; dos adultos y tres o más menores/ tres adultos y dos o más menores/ cuatro adultos y un menor: 1.033,85 euros; un adulto y un menor: 714,30 euros; un adulto y dos menores: 855,28 euros; un adulto y tres o más menores: 996,26 euros (Zamora, 2021, p.1).

1.3 La fuerza de Trabajo potencial. Los NINIS o “desanimados” en España

Otro aspecto, que, sin lugar a duda, afecta a las Mujeres en España, es la realidad de las jóvenes que no se encuentran en el mercado laboral, ni en la educación, y que en España en 2018 llegaron hasta el 19,6% de la población, de los cuales el 17% son hombres, en tanto que el 22,1% son Mujeres (EUROSTAT, 2019, p.1). La problemática de las Mujeres jóvenes NINIS es aún más grave, debido a que ellas deberán enfrentar un mayor riesgo de pobreza y exclusión social, siendo muy difícil para ellas, en un futuro, acceder al mercado laboral formal (Comisión Europea, 2019, p.52). No obstante, en el tercer trimestre del 2019 los jóvenes desanimados descendieron a un 18,2%, encontrándose en dicha condición 62.000 personas, aun así, persiste la mayor presencia de las Mujeres en un 8,5% del total de los desanimados (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2019, p.34).

Los NINIS mantienen para el 2020 una tendencia a la baja, en el primer trimestre de 2020 descienden en 300 personas, exclusivamente entre las Mujeres, para situarse en 274.200 personas (Ministerio de Trabajo y Economía Social,2020, p.35). En el primer trimestre del 2020 hay 11.000 menos NINIS Mujeres, que en el cuarto trimestre de 2019 y a jóvenes hasta 29 años (600 menos), mientras ha aumentado en hombres (10.700) y en adultos (300) (Ministerio de Trabajo y Economía Social,2020, p.36).

Los jóvenes NINIS dentro del rango de edad de hasta 24 años se ha reducido en el primer trimestre del 2020, representando el 5,7% del total. Persiste la tendencia de que las dos terceras parte de los desanimados son Mujeres siendo el 65,3% (Ministerio de Trabajo y

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

Economía Social,2020, p.36). Y los jóvenes NINIS de 16 a 24 años igualmente prueban un descenso en el primer trimestre del 2020, disminuyendo hasta los 15.700 (1.100 menos que en el trimestre anterior y 2.200 menos que hace un año). Siendo las tasas más bajas desde el inicio de la crisis generada por el COVID 19 (Ministerio de Trabajo y Economía social, jóvenes, 2020).

1.4 Trabajo a tiempo parcial en España

Junto a los anteriores supuestos, el trabajo a tiempo parcial es otra de las manifestaciones de desigualdad de género tanto en la Unión Europea como en España debido a que es un empleo desarrollado, mayoritariamente, por Mujeres. Desde una perspectiva estadística, en el año 2018 en España las Mujeres desarrollaban trabajo a tiempo parcial en un 30 %, en tanto que el trabajo a tiempo parcial de los hombres se situaba en tan sólo un 8 %. La situación descrita se replica en España que para el año 2019 que tuvo un 23,6 % de Mujeres en trabajo a tiempo parcial, mientras que tan solo un 6,4 % será desarrollado por los hombres (IEE, 2019, p.1). El trabajo a tiempo parcial en las Mujeres se debe en muchos casos a la maternidad y al número de hijos (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. La situación de las Mujeres en el mercado de trabajo, 2018, p.3).

Las Mujeres que trabajan a tiempo parcial en España aceptan esta clase de trabajos porque les permite cuidar de niños, adultos y otras obligaciones familiares. La realización de un trabajo a tiempo parcial determina que la remuneración de las Mujeres sea inferior (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. La situación de las Mujeres en el mercado de trabajo, 2018, p.3).

Las estadísticas ponen de manifiesto que, en el tercer trimestre del 2019, las Mujeres trabajaban 35,0 horas por semana, en tanto que los hombres lo hacen 40,0 horas a la semana, por lo que el 25,3 % de las Mujeres trabajan a tiempo parcial, frente a los hombres que lo hicieron en un 7,5 % (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2019, p.43).

1.5. La brecha salarial en España

Aun cuando España ha ratificado el Convenio 100 de 1951 de la OIT sobre igualdad de remuneración entre mano de obra femenina y mano de obra masculina, y se está trabajando en pro de lograr el cumplimiento del objetivo 5 de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 con el que se pretende lograr la igualdad entre los géneros y el empoderamiento a todas las Mujeres y las niñas, aun así, en los últimos años ha persistido la brecha salarial.

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

Lo anterior se pone de manifiesto en la encuesta cuatrianual de estructura salarial que realiza el Instituto Nacional de Estadística de España, siendo la última que se ha realizado la del 2018, determinándose que para el año 2018 las Mujeres aumentaron el salario medio anual en 2,0% en comparación con el año anterior, recibiendo las Mujeres 21.011,89 euros, en tanto que los hombres recibieron 26.738,19 euros, lo que refleja que si bien las Mujeres mejoraron sus ingresos salariales, persistió la brecha salarial con los hombres. La brecha salarial igualmente se mide por hora trabajada, donde se puede observar claramente una diferencia de salarios por sexo, señalándose que la Mujer recibe por hora el 11.3% menos que el hombre (INE, 2020, p.1).

Otro aspecto que se tiene en cuenta en la encuesta son las ocupaciones. En la encuesta del 2018 frente a las ocupaciones de directivos, técnicos y profesionales, científicos e intelectuales, profesionales de apoyo, las Mujeres tuvieron un salario inferior al de los hombres. Esto sumado a que las jornadas laborales también inciden en la brecha salarial, por cuanto las Mujeres trabajan a tiempo parcial lo que conlleva una remuneración inferior que para el 2018 se situó en un 53.5% del salario medio, porcentaje que es del 55.9% en las Mujeres y del 48.6% en los hombres. En lo que respecta al salario por horas en trabajos a tiempo completo, los hombres tienen una ganancia medial del 6.7%, en tanto que para las Mujeres esta ganancia es de tan solo 0,5% (INE, 2020, p.9).

Otro aspecto que permite analizar la brecha salarial es la clase de contratos que se celebran; en la encuesta realizada por el INE se tienen en cuenta dos clases de contratos: a término indefinido y a término fijo. Al realizar la encuesta se pudo determinar que en el caso de los hombres tendrán un salario superior en un 20,7% al salario medio si la duración del contrato es indefinida, mientras que si es por duración fija se tendrá un 20,9%. En el caso de las Mujeres, el salario fue inferior al salario medio total independiente del tipo de contrato, siendo la diferencia de un 7,5% para los contratos a término indefinido y de un 28,9% para los contratos a temporales (INE, 2020, p.11).

En el año 2019 España dio un paso adelante para tratar de romper la brecha salarial entre hombres y Mujeres, y con el objeto de prevenir la pobreza en el trabajo; así para garantizar el derecho a un salario equitativo, elevó el salario mínimo interprofesional sin distinción de sexo hasta los 900 euros por mes (Artículo 1 Real Decreto 1462/2018). El incremento del salario mínimo interprofesional en 22,3% en el año 2019 contribuyó a la reducción de la brecha salarial de género, determinando tanto para las Mujeres como para los hombres unas condiciones salariales dignas. Lo anterior, por cuanto el 50,71% de las Mujeres con jornadas de trabajo a tiempo completo se benefician de este aumento y las trabajadoras a tiempo parcial que se benefician de dicho incremento será del 64.48% (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2019, p.31).

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

En el año 2020, con el surgimiento de la pandemia generada por el COVID 19 y la crisis sanitaria y económica que se vive mundialmente, tanto los salarios como los empleos han sufrido un considerable descenso, por lo que el gobierno a través de la Ministra de Trabajo y Economía Social, la Ministra de Igualdad, el Secretario general de la confederación Sindical de Comisiones Obreras-CCOO y el Secretario general de la Unión General de Trabajadores de España -UGT, firmaron el 20 de julio del 2020 un Acuerdo por la Igualdad efectiva entre Mujeres y hombres en el trabajo, en el que se incluye la garantía de la igualdad retributiva entre Mujeres y hombres, de esta manera promoviendo la efectividad de los planes de igualdad, en la que se propone registrar la información de la retribución desglosándola por profesión y por trabajos de igual valor, con la propuesta que las empresas deberán prevenir y corregir la diferencia salarial. Con este acuerdo se pretende paliar las consecuencias adversas que están sufriendo las Mujeres producto del COVID 19 en la brecha salarial ya existente, y que con la pandemia se sitúa actualmente en España al 21,5% (Observatorio de la Igualdad y el Empleo, 2020, p.1).

Dentro del acuerdo se establece que se deben desarrollar dos reglamentos: uno sobre la igualdad retributiva; donde se plantea que se debe llevar un registro retributivo según el género. Y el otro, frente a los planes de igualdad en las empresas; planteándose igualmente que las empresas deberán hacer una auditoria retributiva y planes de acción para corregir las diferencias que se estén presentando frente a la retribución entre hombres y Mujeres. Sumado a lo anterior se establece que se expedirá un Decreto que reglamente la igualdad retributiva.

Para el mes de octubre del año 2020 se expidió el Real Decreto 902/2020, del 13 de octubre, sobre la igualdad retributiva entre Mujeres y hombres, el objetivo del real decreto será el de hacer efectivo el derecho a la igualdad y no discriminación en materia retributiva (Artículo 1 del Real Decreto 902/2020). Planteándose dentro del mismo, el principio de transparencia retributiva entre hombres y Mujeres, principio que es de obligatorio cumplimiento para las empresas y los convenios colectivos.

Igualmente se determina que el principio de transparencia retributiva debe ser aplicado con instrumentos como: “los registros retributivos, la auditoria retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en los convenios colectivos que fuera de aplicación y el derecho de información de las personas trabajadoras” (Artículo 3 del Real Decreto 902/2020). Todo esto con miras a hacer efectivo el derecho a la igualdad de retribución entre hombres y Mujeres por el mismo trabajo.

El Real Decreto 902/2020 plantea sumado a todo lo anterior, la tutela administrativa y judicial en el supuesto que la información retributiva o la ausencia de esta pueda perjudicar de

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

manera individual o colectivo a un grupo de trabajadores, lo que permitirá imponer sanciones del orden Social a la respectiva empresa (Artículo 10 del Real Decreto 902/2020).

Por otro lado, frente a la brecha de género se establece, en la Disposición adicional segunda del Real Decreto 902/2020, que se deben hacer reuniones semestrales entre las organizaciones sindicales y empresariales y una representación del Ministerio de Trabajo y Economía Social, como con un representante del Ministerio de la Igualdad, para analizar la efectividad de la lucha contra la brecha salarial. Sin lugar a duda, el Real Decreto 902/2020 plantea un verdadero avance en la eliminación de la brecha salarial y en el reconocimiento del principio de igual retribución por trabajo igual entre hombres y Mujeres, con miras a lograr el cumplimiento del Convenio 100 de 1951 de la OIT y una igualdad real frente a la retribución.

1.6. Vejez y desigualdad en España

Como se ha planteado, España tiene un proceso acelerado de envejecimiento poblacional, aspecto que se muestran en el Padrón continuo al 1 de enero de 2020 del Instituto Nacional de Estadística (INE) donde se determinó que la población de 65 años o más asciende al 19,4% de los cuales el 56,8% son Mujeres para el año 2019 (INE, 2020, p.2). Este envejecimiento femenino, sin lugar a duda, se debe a la mayor esperanza de vida que tienen las Mujeres españolas que para el año 2019 se situaba en 80,9 años para los hombres en tanto que las Mujeres asciende hasta los 86,2 años (INE, 2020, p.1).

Este aumento en la esperanza de vida va a sufrir un revés para el 2020, con la crisis generada por el COVID 19, ya que la población con mayor probabilidad de muerte por el COVID 19 son las personas mayores. De acuerdo con el INE, las defunciones en las primeras 21 semanas desde la declaración de la pandemia han sido en personas mayores de 90 años siendo 12.824 personas las que fallecieron en este periodo, presentándose un aumento en las muertes del 27,2% más que el año 2019. Y en las personas de 85 a 89 años las muertes fueron de 10.006 personas fallecidas siendo el 25,0% más que el año inmediatamente anterior (INE, 2020, p.2).

No obstante, al margen de esta condición disruptiva generada por el COVID 19, en lo que respecta a la vejez, la desigualdad y la exclusión social, existe una brecha más elevada para las Mujeres mayores de 65 años que para los hombres de la misma edad, manteniéndose en los últimos cuatro años en torno a los 2,5 puntos porcentuales. La razón de ser de esta brecha se debe a la diferencia de la cuantía de las pensiones que reciben los hombres y las Mujeres, las pensiones que reciben los hombres son entre un 57% y un 63% más altas que las de las Mujeres (AROPE, 2019, p.21).

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

La diferencia en la pensión de vejez de las Mujeres es fiel reflejo de las condiciones laborales vividas, por lo que el importe de las jubilaciones es consecuencia de las condiciones laborales: exclusión de los puestos directivos con mayor salario, brechas salariales y cotizaciones discontinuas. Sumado a que las pensiones mínimas se reconocen en su gran mayoría a las Mujeres, ellas recibirán en un 31% pensiones mínimas, en tanto que los hombres lo harán en un 17%. Otro aspecto que condiciona los ingresos de las Mujeres en la vejez es la pensión de viudedad, ya que dichas pensiones son de muy baja cuantía (Llano, 2018, p.18).

En lo que respecta a la pensión de viudedad se establece en sus orígenes como parte de la compensación económica que se deriva de la muerte del marido quien era el proveedor y el que sustentaba la familia, ya que la Mujer se dedicaba al trabajo reproductivo. En España el Tribunal Constitucional ha señalado que se debe entender la pensión de viudedad, con una concepción diferente, que se trata de “una situación de desequilibrio económico y subsiste mientras se mantenga la causa que motivó su establecimiento legal” (STC 184/1990), reconociendo también al viudo supérstite, la realidad presente extendería sus efectos muchos años después” (Molina, 2020, p.16).

La norma establece claramente el sujeto causante del derecho a la pensión de viudedad encontrándose dentro de ellos: a) las personas que fallecen y se encontraban afiliadas y en alta en el régimen o en situación de asimilación al alta, al sobrevenir la contingencia (Artículo 165.1 LGSS). b) Los pensionistas de incapacidad permanente en la modalidad contributiva. c) Los pensionistas de jubilación en la modalidad contributiva. d) Los trabajadores con derecho a pensión que optaron por sustituir la pensión por indemnización. e) Los trabajadores que hubieren cesado de trabajar que tenían derecho a la pensión y no la habían solicitado. f) Los trabajadores desaparecidos con ocasión de un accidente, en situaciones que hagan presumible su muerte. g) Los trabajadores que al momento del hecho causante no estén en alta ni en situación asimilada al alta. Igualmente, los perceptores de los subsidios de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, paternidad o riesgo durante la lactancia natural, que cumplan el período de cotización que, en su caso, esté establecido” (Artículo 217 del LGSS)

En los casos de trabajadores en alta o situación de asimilación al alta, como requisito se establece, que, si la muerte es de enfermedad común, se requiere que el causante haya cotizado un periodo de 500 días dentro de un periodo de 5 años inmediatamente anteriores a la muerte o a la fecha en que cesó la obligación de cotizar. Si el causante se encontraba en situación de alta o asimilada, y si la muerte es producto de un accidente o una enfermedad no se exige periodo de cotización previa (artículo 219 del Real Decreto Legislativo 8/2015). Igual que, si el fallecimiento se da por causa de un accidente sin importar si es de origen

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

común o profesional no se exige periodo de carencia. en el caso de que el trabajador fallecido esté en la situación de no alta o asimilada, se deberá acreditar un periodo de carencia de 15 años.

Otro aspecto para tener en cuenta son los beneficiarios de la pensión de viudedad, esta pensión se otorgará con carácter vitalicio o como una prestación temporal de viudedad. Será otorgada de manera vitalicia a los cónyuges supervivientes siempre que exista un vínculo matrimonial al tiempo del fallecimiento. Igualmente, para evitar posibles actos fraudulentos se establece que:

En los supuestos excepcionales en que el fallecimiento del causante deriva de enfermedad común, no sobrevenida tras el vínculo conyugal, se requerirá, además, que el matrimonio se hubiera celebrado con un año de antelación como mínimo a la fecha del fallecimiento o, alternativamente, la existencia de hijos comunes. No se exigirá dicha duración del vínculo matrimonial cuando en la fecha de celebración del mismo se acreditará un período de convivencia con el causante, en los términos establecidos en el artículo 221.2. que, sumado al de duración del matrimonio, hubiera superado los dos años (Artículo 219.2 LGSS).

Cuando el cónyuge superviviente no acredite la duración de un año o por inexistencia de hijos comunes, tendrá derecho a una prestación igual a la cuantía de la pensión de viudedad durante un periodo de dos años (Artículo 222 de la LGSS).

En el caso de separación, divorcio, los separados y divorciados tendrán derecho a la totalidad de la pensión con independencia del tiempo vivido con el causante. Solamente se encuentra supeditada la pensión a que el excónyuge hubiera recibido la pensión compensatoria que establece el artículo 97 del Código Civil y esta quedará extinguida por el fallecimiento del causante. “En el evento de que la cuantía de la pensión de viudedad fuere superior a la pensión compensatoria, aquella se disminuirá hasta alcanzar la cuantía de la última” (Artículo 220 LGSS).

En el supuesto de concurrencia de beneficiarios en caso de divorcio se establece que se reconocerá a cada uno de ellos en cuantía proporcional al tiempo convivido, sin embargo, la norma determina que debe reconocerse el 40% a favor del cónyuge sobreviviente o a quien haya convivido con el causante en el momento del fallecimiento.

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

Cuando se declara la nulidad del matrimonio la pensión de viudedad será reconocida al superviviente que se le haya reconocido el derecho a la indemnización de conformidad con el artículo 98 del Código Civil, siempre que no hubiera contraído nuevas nupcias o hubiera constituido una pareja de hecho (Artículo 220 LGSS).

Frente a la violencia de género, la norma igualmente hace un reconocimiento especial, determinando que la protección de las Mujeres que han sido víctimas de violencia de género al momento de la separación o el divorcio, se les reconocerá la pensión de viudedad aun cuando no fuesen acreedoras de la pensión compensatoria. Y en lo que respecta a las parejas del mismo sexo, el reconocimiento de la pensión de viudedad se realiza mediante la Ley 13/2005, de 2 de julio de 2005 norma que reconoce el matrimonio igualitario en España.

Y respecto de la Unión Marital de Hecho se plantea el reconocimiento de la pensión de viudedad se establece en la Ley 40/2007, 4 de diciembre del 2007 señalando quienes son pareja de hecho:

La constituida, con análoga relación de afectividad a la conyugal, por quienes, no hallándose impedidos para contraer matrimonio, no tengan vínculo matrimonial con otra persona y acrediten, mediante el correspondiente certificado de empadronamiento, una convivencia estable y notoria con carácter inmediato al fallecimiento del causante y con una duración ininterrumpida no inferior a cinco años (Artículo 221.2 de la LGSS).

La pensión de viudedad se reconocerá a quien estuviera con el causante al momento del fallecimiento, formando una pareja de hecho. La norma determina adicionalmente a esto que: “sus ingresos durante el año natural anterior no alcanzaron el 50% de la suma de los propios y de los del causante habidos en el mismo periodo. Dicho porcentaje será del 25% en el caso de inexistencia de hijos comunes con derecho a pensión de orfandad”.

El importe de la pensión de viudedad es del 52% de la base reguladora, la cual puede llegar hasta el 70% en el caso de responsabilidades familiares (Martín, 2018, p.27). Uno de los aspectos cuestionables de esta pensión es que su cuantía es inferior al salario mínimo interprofesional que para el 2018 se situaba en 735,90 euros al mes, con lo que esto afecta directamente a las Mujeres (Martín, 2018, p.27).

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

En consecuencia, la pobreza de las Mujeres en la vejez en España es una consecuencia directa de la vida laboral que han desarrollado, la falta de oportunidades y las diferencias socioeconómicas que persisten hasta el final de sus días. Con lo que se requiere incentivar el cumplimiento de la agenda 2030 por parte de los gobiernos, en especial, el objetivo 5 de desarrollo sostenible.

Y este parece ser el camino que ha tomado el gobierno español, que de acuerdo con el informe sobre el avance que hasta el momento se ha hecho de la Agenda 2030 denominado: “Reconstruir lo Común. La implementación de la Agenda 2030 en España” que frente a la realidad de inequidad que sufren las Mujeres ha propuesto priorizar la igualdad de género en el Plan de Acción, articulado especialmente a través de los Planes Estratégicos de Igualdad de Oportunidades. Con el Plan se establecen indicadores para medir la incidencia de la discriminación múltiple, permitiendo registrar esta información con el fin de dar mejores respuestas desde lo público (Gobierno de España, 2020, p.32).

Sumado a lo anterior, un avance importante que ha tenido la igualdad de género, en este momento en que la pandemia generada por el COVID 19 afecta de manera directa a las Mujeres ha sido el Ingreso Mínimo Vital, ya que quienes sufren la pobreza y la desigualdad en mayor proporción son las Mujeres, y este ingreso esta direccionado a la infancia y a hogares monoparentales que en su mayoría se encuentran encabezados por Mujeres; y a Mujeres víctimas de violencia de género y trata de personas y explotación sexual (Gobierno de España, 2020, p.32).

En España se está tratando de cerrar la inequidad que presentan las Mujeres con los Planes Estratégicos de Igualdad de Oportunidades. El plan es un instrumento por medio del cual el gobierno español determina aquellos ámbitos que son competencia del Estado, con los objetivos de eliminar cualquier discriminación por razón de sexo, para con ello alcanzar la igualdad entre Mujeres y hombres. El Plan estratégico de igualdad de Oportunidades vigente es el del periodo 2014-2016, en la actualidad se encuentra en proceso de elaboración el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2018-2021 (Ministerio de la Igualdad, 2020, p.1).

Otro aspecto que se ha planteado en plena crisis económica generada por el COVID 19 y que impacta positivamente en las Mujeres y en las personas en situación de vulnerabilidad, y que se implementó a través del régimen público de Seguridad Social es el ingreso mínimo vital como prestación no contributiva (Real Decreto-Ley 20/2020, del 29 de mayo). Por medio de la cual se reconoce una prestación económica con el fin de prevenir el riesgo de pobreza y exclusión social de las personas que no pueden cubrir sus necesidades básicas, se estima que el 90% de las familias que son encabezadas por las Mujeres sean las destinatarias de dicho

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

ingreso mínimo vital. Como ya se ha explicado en la presente investigación el IMV ha sido un gran avance dentro de la estructura de la Seguridad Social no contributiva en España.

Como ya se ha tenido la oportunidad de referenciar en esta tesis una de las normas que en los últimos años ha realizado un gran aporte al derecho a la igualdad y no discriminación entre Mujeres y hombres en España ha sido la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, norma que tiene por objetivo hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre Mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de toda discriminación directa e indirecta, que sufren las Mujeres.

Adicionado a lo anterior, la norma desarrolla el concepto de discriminación directa e indirecta y plantea acciones afirmativas en favor de las Mujeres, como también señala la obligatoriedad de aplicar el principio de transversalidad en la elaboración y aplicación de las normas y políticas públicas, en favor de una igualdad más efectiva. En lo que respecta al trabajo, se plantea la igualdad de oportunidades entre Mujeres y hombres en el acceso al empleo y en las condiciones generales del trabajo, estableciendo a las Mujeres como el grupo de población prioritario de las políticas de empleo.

Y para la permanencia e incorporación de las Mujeres en el mercado laboral la norma propone la conciliación de la vida personal, familiar y laboral determinando el permiso de trece días de paternidad. En lo que respecta a las empresas se les plantea el respeto al principio de igualdad determinándose el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores. Igualmente, se plantea la posibilidad de reducción de jornada de trabajo por guarda legal y equilibrar los cargos administrativos entre Mujeres y hombres en los consejos directivos como parte de la responsabilidad social corporativa.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, si bien es cierto que ha supuesto un avance sustancial dentro de la consolidación del derecho a la igualdad, también marcó un replanteamiento del derecho a la igualdad y no discriminación. A pesar de este avance normativo, las desigualdades entre Mujeres y hombres persistieron, razón por lo cual se han tenido que expedir normas que complementan y amplían este derecho como ha sido la expedición del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo. Por medio del cual, se plantea extender la exigencia de los planes de igualdad a las empresas de cincuenta o más trabajadores.

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

En el Real Decreto-ley 6/2019 se ha replanteado el derecho de los trabajadores a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, equiparando la duración de los permisos por nacimiento de hijo o hija de ambos progenitores. Con esta modificación se da un avance para lograr la igualdad real y efectiva entre Mujeres y hombres, ya que esta medida es el verdadero desarrollo del principio de corresponsabilidad entre ambos progenitores (artículo 2 y 3 Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo).

Para el 2020 igualmente para romper la brecha salarial que persiste entre Mujeres y hombres se expidió el Real Decreto 902/2020, 13 de octubre, por medio del cual se pretende hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y no discriminación entre Mujeres y hombres en materia redistributiva, en esta norma se establece el principio de transparencia redistributiva, lo que permite identificar las posibles discriminaciones redistributivas que se puedan presentar dentro de las empresas, a través de instrumentos reguladores como los registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puesto de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo (artículo 3 Real Decreto 902/2020, 13 de octubre).

La importancia del Real Decreto 902/2020, 13 de octubre, es que establece un registro retributivo que todas las empresas deben tener de su plantilla, en el que se debe incluir la información de los valores medios de los salarios y complementos salariales, extrasalariales de la plantilla determinados por sexo (artículo 5 Real Decreto 902/2020, 13 de octubre). Igualmente, en el artículo 11 del Real Decreto 902/2020, 13 de octubre, se plantea la igualdad de retribución de las personas trabajadoras a tiempo parcial con las personas que trabajan a tiempo completo.

Otro avance que se plantea en el citado Real Decreto 902/2020 es el relativo a la recuperación de la financiación de las cuotas de Seguridad Social del convenio especial de los cuidadores no profesionales, de las situaciones de dependencia a cargo de la Administración General del Estado. Con esta medida se hace un reconocimiento al trabajo de cuidado realizado en mayor medida por las Mujeres, quienes en muchos casos deben interrumpir su carrera de cotizaciones a la Seguridad Social por realizar trabajo de cuidado (Parte motiva del Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo).

Sumado a lo anterior, en lo que se refiere al cuidado el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, plantea que se deben reforzar las políticas públicas de cuidado de menores y de las personas en situación de dependencia, como también que se deberá universalizar la educación de 0 a 3 años en una red integrada, pública y gratuita, con lo que sin lugar a duda se refuerza la incorporación y permanencia de las Mujeres en el mercado laboral.

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

2. BRASIL. LA REALIDAD DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL

La recuperación económica de América Latina se reactivó en el año 2017, después de una marcada desaceleración que afectó a Brasil durante los años 2015 y 2016. En el año 2018 Brasil presenta una leve recuperación económica, que se esperaba fuera mejor en los años 2019 y 2020 (OCDE, 2019, p.48), dichas perspectivas no fueron las esperadas para el 2020. Además, la declaración de pandemia, y las medidas adoptadas para enfrentar el COVID 19 ha provocado en todos los países una grave recesión económica, que para Brasil – tal y como lo plantea el Banco Central de Brasil-, se prevé una contracción de la economía del 6,4%.

Esta crisis económica conlleva igualmente a una crisis en el empleo, con un desempleo sin precedentes históricos hasta el momento, que para el trimestre de marzo-mayo del 2020 generó la pérdida de 7.7 millones de empleos en comparación con los datos del último trimestre del 2019 que fue del 11,6%. Esa situación de pandemia ha traído como consecuencia que alrededor de 367.000 personas estén desempleadas, manteniéndose una tasa de paro del 11,2% (CEPAL, 2020, p.70). Por otra parte, el desempleo ha impactado de manera directa en las Mujeres, quienes en el primer trimestre del 2020 se encontraban desempleadas en una mayor proporción que los hombres, con un desempleo en un promedio del 14,9 %, en tanto que los hombres se situaron en el 12% (IBGE, 2020).

El desempleo en Brasil se agudiza para las Mujeres con la crisis económica generada por el COVID 19, la realidad es que mantiene un histórico que ya se traía desde años atrás, con la menor participación de las Mujeres en el mercado laboral. En el año 2018 había 20,54 millones de Mujeres en el mercado de trabajo brasileño, frente a 26,08 millones de hombres en ese mismo año. Ello revela la menor participación de las Mujeres en Brasil en el mercado laboral (Ministerio de economía- Trabalho, 2019, p.1). Las Mujeres en edad de trabajar representan el 52,4 %, tan solo el 45,6% se encuentran vinculadas laboralmente, mientras que los hombres se encuentran en el mercado laboral en un 64,3% (IBGE, 2019, p.1). Estos aspectos van a afectar de manera directa a las Mujeres, ya que las pensiones contributivas dependen directamente del empleo formal.

2.1 Desempleo de la Mujer en Brasil

En Brasil, la incorporación de las Mujeres al mercado laboral se produce entre los años 2002 y 2014, descendiendo, por tal motivo, el desempleo femenino; sin embargo, la tendencia es menos favorable para las Mujeres en el período 2014- 2016 (CEPAL, 2018, p.168). En lo que respecta a tasas de desempleo en Brasil, siendo alrededor de 12.2 millones de personas en el tercer trimestre del año 2018 y situándose la tasa de desempleo en 12,5%, de los cuales los hombres tienen un desempleo del 11,0%, en tanto que para las Mujeres fue del

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

14,3%; por tanto, el desempleo es mayor en las Mujeres en 3,3 puntos porcentuales (REDLAT, 2018, p.17).

Por otra parte, en Brasil también son las Mujeres jóvenes quienes tienen un mayor riesgo a quedar en situación de desempleo. Por jóvenes, según el Banco Mundial, se entiende a quienes tienen entre 15 a 24 años. El índice de desempleo para el año 2018 se presenta en un mayor porcentaje en Mujeres jóvenes, teniendo un nivel de desocupación juvenil del 32,8%; en tanto que el porcentaje de hombres jóvenes desempleados es menor, alcanzando el 25,3%. Estos datos reflejan, una vez más, la dura realidad de las Mujeres jóvenes en Brasil (BM, 2019).

La informalidad es una característica del mercado laboral de América Latina, y Brasil no supone una excepción. De acuerdo con el Instituto Brasileño de Geografía y Estadísticas-IBGE para el trimestre noviembre 2018 a enero 2019 el empleo informal creció en 1,2%, lo que lleva a determinar que en Brasil 23,9 millones de personas trabajan en la informalidad. Por el contrario, los porcentajes de participación en la informalidad entre hombres y Mujeres son cercanos, ya que el registro demuestra que el 40,8% de los hombres trabajan de manera informal. Las Mujeres trabajan en una proporción similar, alcanzando este colectivo el 40,7% (IBGE, 2019, p.1).

Por otra parte, en el mercado laboral algunas actividades son predominantemente informales. Ese es el caso de la agricultura en el que se supera el 50 % y en la que hay una marcada diferencia entre hombres y Mujeres, ya que el trabajo informal desarrollado por las Mujeres en la agricultura asciende al 75,5%, frente al 66,8% de los hombres. Caso similar ocurre en los servicios domésticos, en el que los hombres desarrollan esta actividad en un 57,3%, en tanto que las Mujeres lo hacen en un 71,2% (IBGE, 2019, p.1).

Lo anterior lleva a determinar que, si bien es cierto que la informalidad en Brasil se presenta en similares porcentajes entre hombres y Mujeres, cuando se desagrega en trabajos de mayor informalidad son las Mujeres quienes en mayor medida los desarrollan, siendo empleos más precarios que los desarrollados en la informalidad por los hombres. El problema que se plantea para las Mujeres con trabajos informales es la desprotección a la que se enfrentan, ya que el trabajo informal o irregular implica la no cobertura de la Seguridad Social en pensiones y salud, no acceder a una jornada de trabajo definida, como tampoco tener derecho al seguro de desempleo, accidentes y enfermedades o el derecho a la protección de la maternidad y paternidad, en definitiva, una desprotección en los derechos laborales mínimos (CEPAL, 2018, p.28).

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

Se suma otro aspecto que impacta el mercado laboral que es la posible discriminación por origen racial o étnico, por cuanto en Brasil existe una marcada diferencia entre trabajadores blancos y negros, situación que muestra en que la mayor informalidad en el trabajo se presenta en la población negra en un 46,9% en tanto que en blancos tan solo se presenta en un 33,7% (IBGE, 2019, p.1).

2.2 La fuerza de Trabajo potencial. Los NINIS en Brasil

En lo que respecta a los jóvenes que ni estudian ni trabajan, en Brasil ascienden a un total del 23% de la población joven, situación que se hizo evidente en el estudio realizado por el Banco Interamericano de Desarrollo para el año 2018 denominado Millennials en América Latina y el Caribe: ¿trabajar o estudiar?, en el que se realiza un estudio de los jóvenes entre 15 y 24 años de los (Brasil, Chile, Colombia, El Salvador, Haití, México, Paraguay, Perú y Uruguay). En dicho estudio, igualmente se evidencia que son las Mujeres quienes en mayor porcentaje se encuentran en esta situación, ascendiendo al 28,4% de NINIS para el año 2018, en tanto que los hombres que se encuentran en esta misma condición ascienden a un 17,6% (IBGE).

Siendo múltiples los factores que determinan la condición de NINI en Brasil, para los jóvenes hombres sin oportunidades laborales, ni educativas, ser NINIS los lleva a formar parte de la violencia juvenil (BID, 2018, p.79). En tanto que para las Mujeres uno de los factores determinantes de su condición como NINIS es la maternidad adolescente, ya que para el 2015, Brasil presentó una tasa del 68,4 % de nacimientos de cada mil Mujeres jóvenes entre 15 y 19 años. Son diversos los factores o condicionantes de la situación descrita, destacando entre los más relevantes la imposibilidad de acceder a un trabajo en condiciones decentes, o a continuar estudiando por razones económicas, la falta de apoyo familiar, o incluso porque desde muy jóvenes deben asumir responsabilidades familiares o trabajo de cuidado no remunerado (Ibidem, p.81).

Brasil presenta una marcada diferencia entre regiones, existiendo unas más prosperas y otras más pobres. Los jóvenes con mayor probabilidad de ser NINIS son los más pobres, los que menos educación tienen, los que viven en zonas rurales y en las regiones del centro-oeste o norte del país (BID, 2018, p.92).

En el estudio realizado por el Banco Interamericano de Desarrollo se ponen de manifiesto varios datos en relación con los jóvenes que no estudian, ni trabajan. Así:

“que la proporción de jóvenes que se dedican a tareas domésticas es la más elevada (72%); en especial entre las Mujeres (79% de las Mujeres frente a 60% de

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

hombres). Los cuidados de parientes o hijos también recaen más sobre las Mujeres (53% frente a 18%). Para ambos casos, las discrepancias fueron estadísticamente significativas” (BID, 2018, p.98).

2.3 Brecha salarial en Brasil

De acuerdo con el Instituto Brasileiro de Geografía y Estadística- IBGE, en el año 2018 las Mujeres empleadas entre 25 a 49 años percibían 409 dólares de media, lo que equivalía al 79,5% de lo que perciben los hombres, que asciende a 515 dólares. En lo que respecta a valor de la hora de trabajo de este grupo de edad, las Mujeres percibieron por hora trabajada la suma de 2,59 dólares y el valor de la hora para los hombres fue de 2,83 dólares.

Igualmente debe tenerse en cuenta en la brecha salarial por razón de género de forma indirecta se va a ver afectada por la diferencia de horas de trabajo. Las Mujeres, por tener que soportar cargas familiares trabajan tan solo 37,9 horas por semana, en tanto que la jornada de trabajo de los hombres asciende a 42,7 horas, diferencia que también tendrá reflejo en la cuantía del salario, siendo menor el de las Mujeres frente al de los hombres (IBGE, 2019, p.1).

Otro de los elementos que se presenta en Brasil, es la doble discriminación en la brecha salarial, ya que ser Mujer y ser negra, genera una diferencia aún mayor en el salario, Mujeres negras en comparación con los hombres negros tienen una brecha salarial del 80,1%, en tanto que las trabajadoras blancas reciben el 76,2% del sueldo que se les paga a los hombres blancos (IBGE, 2018).

Igualmente debe tenerse en cuenta el nivel de estudios, que será otro elemento que impacta en la brecha salarial entre Mujeres y hombres, ya que en Brasil “Los ocupados que poseen enseñanza superior reciben renta por hora 2.8 veces mayor que los que poseen enseñanza secundaria completa y la diferencia es de 8.2 veces con relación a la población no escolarizada” (Cacciamali y Tatei, 2012, p.1).

Aun cuando las Mujeres con formación universitaria tienen un nivel de inserción laboral alto, la remuneración entre hombres y Mujeres sigue manteniendo diferencias en torno al 77.6%, lo que hace palpables las ineficiencias del mercado laboral para con las Mujeres (Cacciamali y Tatei, 2012, p.4).

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

Como se expondrá más adelante, la diferencia salarial entre hombres y Mujeres en Brasil impacta de manera decisiva en la posibilidad de que las Mujeres puedan acceder a una pensión contributiva.

Brasil, como el resto de los países en estudio, plantea una feminización del trabajo a tiempo parcial o carga laboral reducida, determinándose dentro de las regiones en Brasil que más utilizan el trabajo a tiempo parcial, el Norte y el Nordeste donde en una mayor proporción de este trabajo a tiempo parcial lo realizan las Mujeres. Esta mayor participación de la Mujer en el trabajo reducido, también plantea una diferencia entre Mujeres blancas y Mujeres negras, ya que en Brasil se presenta una mayor participación de las Mujeres negras y mestizas en trabajos a tiempo parcial, siendo en esta franja de Mujeres del 31,3% en tanto que las Mujeres blancas lo hacen en un 25,0%, según se constata en el último informe del año 2016 del IBGE de Brasil (IBGE, 2018, p.4).

En Brasil, la Ley de Contrato de Trabajo Brasileiro permite la celebración de contratos de trabajo de duración temporal o indefinida. La prestación laboral en estos contratos puede hacerse en jornada plena, esto es 8 horas diarias y 2 horas máximas extras diarias, o en jornada reducida o a tiempo parcial lo que significa que se trabajan menos de 25 horas a la semana, siendo prohibidas las horas extras y el salario es proporcional a las horas trabajadas (OIT, 2016, p.8).

Las Mujeres en Brasil, igual que las Mujeres del resto de países estudiados, van a desarrollar en mayor medida trabajos a tiempo parcial, esto debido a la división sexual del trabajo que las lleva a desarrollar, en mayor medida, el trabajo doméstico o de cuidado, asumir trabajo a tiempo parcial impacta de manera directa el salario devengado, ya que a menor trabajo menor salario. A pesar de que son las Mujeres las que trabajan mayoritariamente en trabajos a tiempo parcial, Brasil no ha ratificado el convenio C-175 de 1994, con lo que permitiría un mejor reconocimiento de los derechos laborales en los y las trabajadoras a tiempo parcial.

Sumado a lo anterior la crisis del COVID 19 ha generado un aumento del desempleo en Brasil, ascendiendo para el mes de agosto del 2020 a un 27,6%, lo que significa que 13 millones de personas se encuentran desempleadas, presentando un mayor desempleo las Mujeres en un 16,2 % en tanto que los hombres llegan al 11,7%, ya que fueron los empleos feminizados como hotelería y servicios a tiempo completo y a tiempo parcial los que más se afectaron (IBGE, 2020).

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

2.4 Vejez y desigualdad en Brasil

La pobreza en América Latina y el Caribe se ha incrementado de forma significativa en los últimos tres años. Este impacto en la región se debe, principalmente, al aumento de la pobreza en Brasil, que para el 2019 asciende hasta el 30,8 % y de pobreza extrema hasta el 11,5 % (CEPAL, 2019, p. 18) y siendo uno de los factores determinantes en el aumento de la pobreza la caída de los ingresos laborales, lo que ha impactado los hogares de menores recursos económicos.

En Brasil el empeoramiento en los niveles de pobreza se ha dado entre los años 2014 y 2018, de acuerdo con la estimación del Instituto Brasileño de Geografía y Estadística se plantea un alza de la pobreza extrema en 0,1 puntos porcentuales (IBGE, 2019 p.58). Entre los colectivos que mantienen un mayor índice de pobreza destaca el de las Mujeres que presentaban en 2017 un porcentaje del 45.9% de pobreza cuando se encuentran en zonas urbanas, en tanto que para las Mujeres en el sector rural la tasa de pobreza es del 30.1%. Estos porcentajes se mantienen constantes para el año 2018, siendo del 45,2 % para las Mujeres de áreas urbanas y del 28.3 % para Mujeres de áreas rurales, pobreza que se mantendrá hasta la vejez (OIG/CEPAL, 2019, p.1). La pobreza extrema entre adultos mayores en Brasil asciende al 2 %, en tanto que la pobreza extrema se encuentra alrededor del 3 % mayores de 60 años (2017) (Aranco et al. 2018, p.31).

Las Mujeres en Brasil, al igual que las Mujeres del resto de los países objeto del presente estudio, desarrollan su vida laboral llevando sus condiciones precarias y de desigualdad laboral hasta la vejez, por lo que, aspectos como la brecha salarial, el trabajo de cuidado y las intermitencias en las cotizaciones en pensiones se replican en las condiciones económicamente precarias en la vejez.

Cabe resaltar que Brasil desde 1993 al establecer una pensión no contributiva para los trabajadores rurales informales (Ley 8.212/91 y la Ley 8.213/ 91), ha logrado proteger a las personas que trabajan en las zonas rurales, impactando positivamente en las Mujeres adultas quienes reciben esta pensión cuando cumplen 55 años y que asciende a los 300 dólares mensuales.

Aun así, muchas Mujeres en la vejez perciben en mayor proporción pensiones no contributivas de asistencia social. En Brasil los sistemas de pensiones no contributivas tienen una cobertura casi universal, se otorgan a las personas de 65 años o más, se les garantiza un salario mínimo mensual de US\$339 dólares (OIT, 2017, p.92). Pensión no contributiva que se abordará más adelante.

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

Según informes de la ONU, la pandemia va a tener una mayor repercusión, en términos de pobreza, sobre las Mujeres. Así, se señala que para el año 2021 por cada 100 hombres entre los 25 y los 34 años de edad que se encuentran en pobreza extrema, habrá 118 Mujeres con una brecha que se cree que llegará al 121 por cada 100 para el año 2030 (ONU, 2020, p.1) En Brasil la mayoría de la población son Mujeres (52% del total de la población) quienes han tenido que enfrentar las desigualdades sociales generadas y que se han hecho palpables en pandemia, entre otras muchas, diferencias sociales, de género y de raza. Ello sumado a que en pandemia y producto de los confinamientos se ha intensificado el trabajo no remunerado de cuidado y la violencia de género (Janeiro, 2020, p.1). Para enfrentar la crisis económica y ayudar a las familias de más bajos recursos se aprobó la renta básica de 600 reales (115 dólares), renta que ayuda en mayor medida a las Mujeres brasileñas.

Dentro de las medidas de lucha frente a la discriminación por razón de género en Brasil se ha aprobado la ley de cuotas en la participación en política, determinándose que se deben registrar para candidaturas de elección popular como mínimo el 30% y como máximo el 70% para candidaturas de cada sexo (Ley 9504 de 1997 de 30 de septiembre). Derecho a la participación en política que ha sido ampliada señalándose la obligatoriedad de los partidos políticos de reservar en las cuentas bancarias un mínimo de 5% y un máximo de 15% del Fondo Partidario para financiar las campañas de las Mujeres (Artículo 9 Ley No. 13.16, de 29 de septiembre de 2015). La idea en la participación en política de las Mujeres en Brasil sería que se planteara una equidad en la participación, esta norma plantea un avance en la intervención efectiva de las Mujeres en política.

Otro aspecto importante en la incorporación y permanencia de las Mujeres en el mercado laboral se plantea con las licencias de maternidad y paternidad. En Brasil se establecía la licencia de maternidad en 120 días, manteniendo el puesto de trabajo y el salario (Art. 392 del CLT).

Para el 2013 se extiende el derecho a la licencia de maternidad a las aseguradas rurales que desarrollaban su actividad en producción familiar, quienes para recibir la licencia deberán comprobar el ejercicio de la actividad rural por lo menos en los 12 meses anteriores al recibimiento del beneficio (Art. 39 de la Ley 12.873 de 2013). Mediante la Ley 12.873 de 2013 se establece que en caso de muerte del asegurado sea hombre o Mujer que tenga derecho a la prestación por maternidad, el beneficio se pagará al cónyuge o pareja sobreviviente por el tiempo restante.

Otro aspecto para tener en cuenta frente a la maternidad es el desarrollo de un incentivo fiscal, mediante la Ley No. 11.770, de junio de 2008, de creación del Programa Empresa Ciudadã, por medio de la cual las empresas que deseen formar parte del Programa podrán ampliar la licencia de maternidad por 60 días de duración, llegando a prorrogarse la

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

licencia de maternidad hasta 180 días, siendo extendido dicho derecho a las trabajadoras o trabajadores que obtengan la custodia judicial con fines de adopción (Art.1 de la Ley 11.770, de enero de 2008)

En la ampliación de la licencia de maternidad la empleada tiene derecho a la remuneración integral y durante dicho periodo no puede ejercer ninguna actividad remunerada, y el niño deberá permanecer al cuidado de ella (Art.4 de la Ley 11.770, de enero de 2008).

En lo que respecta a la licencia de Paternidad, el avance ha sido menor, su reconocimiento se encuentra como un derecho para los trabajadores urbanos y rurales con una duración de 5 días (Apartado XIX, artículo 7 de la Constitución de 1988). Igual que en el caso de las Mujeres se puede extender la licencia de paternidad por 15 días adicionales a los 5 primeros días de paternidad, siempre que sean empresas o empleadores que participen del Programa Empresa Ciudadã.

Para el 2016 se hace un reconocimiento de días de permiso para el cuidado, mediante la Ley 13.257 de marzo de 2017 que modifica dos incisos del artículo 473 del CLT, y donde se señala que se podrán ausentar los empleados hasta por dos días para acompañar a consultas médicas y exámenes en el periodo de embarazo de su esposa o compañera. Se le reconoce, igualmente, al trabajador o trabajadora un día por año para el acompañamiento a consulta médica a su hijo hasta los 6 años.

Ley María de Penha es la primera ley federal brasilera que se plantea contra la violencia doméstica contra la Mujer y fue aprobada en 2006. En ella se determina que los gobiernos locales, estatales y federales deberán crear mecanismos para prevenir la violencia doméstica y familiar contra la Mujer.

Ley que ha sido modificada por la Ley No.13.882, de 8 de octubre de 2019, mediante la cual se le da la posibilidad a las Mujeres que han sido víctimas de violencia doméstica y familiar de poder matricularse en la institución educativa básica más próxima de su domicilio.

Un avance importante para Brasil fue la Ley No. 13.257, de 8 de marzo de 2016 sobre las políticas públicas para la primera infancia en la que se determina la corresponsabilidad en las tareas de cuidado, ya que se plantea de manera directa que tanto las madres como los padres son responsables y tienen: “deberes y responsabilidades compartidas en el cuidado y la educación de los derechos del niño y deben salvaguardar el derecho de trasmisión de sus

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

creencias y culturas familiares, garantizar los derechos de los niños establecidos en esta ley” (Párrafo único del artículo 26 de la Ley 13.257, de 8 de marzo de 2016).

3.CHILE. LA REALIDAD DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL

Los indicadores de crecimiento económico en Chile durante los años 2016 y 2017 son similares al resto de países de América Latina, esto es, un menor crecimiento económico que afecta de manera directa a la tasa de desocupación. El incremento del desempleo se refleja de manera similar tanto en hombres como en Mujeres. Teniendo en cuenta que el crecimiento económico es moderado, la oferta y demanda laboral muestran una diferencia entre hombres y Mujeres, siendo más baja la participación y ocupación de los hombres, en tanto que para las Mujeres crece.

En cambio, en los años 2018 y 2019 se ha producido una reactivación de la economía con un aumento del casi el 3%, por lo que para estos años la tasa de desempleo ha descendido alcanzando el 7.1% y 7.0% respectivamente (OCDE, Estudio Económico de la OCDE Chile, 2018, p.13) (OIT, El mercado Laboral en Chile: Una mirada de mediano plazo, 2018, p.7).

Según los datos del Instituto Nacional de Estadística, en el año 2018 Chile contaba con una población que ascendía a 18.751.405 personas de las cuales 9.244.484 eran hombres y 9.506.921 Mujeres. En lo que respecta al empleo en la población chilena, se ha mantenido estable en el 2018, encontrándose empleados el 66,0 % de los hombres, en tanto que las Mujeres ocupadas eran el 45,3 %, planteándose una diferencia de -20,7 puntos porcentuales (INE, Estadística de género y empleo, 2019, p.1). Esta menor participación de las Mujeres en el mercado laboral se pone también de manifiesto entre los jóvenes y los indígenas (OCDE, Estudio Económico de la OCDE Chile, 2018, p.7). En el último trimestre del año 2019 las personas ocupadas en Chile aumentaron en un 1,2 % equivalente a 111.004 personas (INE, 2019).

La menor participación de las Mujeres, de los jóvenes y de los indígenas en el mercado laboral se debe a la elevada proporción de contratos temporales y de empleo por cuenta propia que afecta mayoritariamente a este segmento de la población chilena, sumado a que reciben menos ingresos por sus trabajos. Prueba de ello, es que en el territorio rural un 71% de las Mujeres indígenas se encuentran desocupadas, frente a un 31% de los hombres indígenas (ONU, 2019, p.26).

En Chile la incorporación de las Mujeres en el trabajo en el año 2019 fue del 53,3% mientras que la participación de los hombres ascendía hasta un 73,9% (INE, 2020), lo que

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

indica que sigue existiendo una importante brecha en la incorporación laboral que en este caso llegó al 20,6% en las Mujeres. A pesar de los esfuerzos realizados en Chile para generar empleo femenino, estos no han sido suficientes para llegar a una incorporación inclusiva que nivele el acceso al trabajo entre los hombres y Mujeres y con ello poder llegar a una equidad de género.

Esta situación, lejos de mejorar, se agrava con la pandemia generada por el COVID 19 ya que, si bien es cierto que la tasa de participación en el trabajo de las Mujeres se encontraba sobre el 50% antes de la pandemia, dicho indicador retrocedió en plena crisis generada por la pandemia, llegando al 37,5%; por lo que, de cada 100 Mujeres, solo 37 de ellas se encuentran trabajando (Gómez, 2020). Además, hay que tener en cuenta que el 42% de los hogares chilenos tienen a una Mujer como cabeza de la unidad familiar, por tanto, las condiciones económicas generadas por el COVID 19 (Hermann, 2020), impactan especialmente en este colectivo.

Ante el panorama descrito, el Estado chileno a través del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género ha adoptado medidas para aumentar la inclusión laboral femenina, tales como la implantación de políticas públicas y privadas en orientadas a que las Mujeres puedan ser incorporadas en los sectores de mayor productividad en el país, como lo son la minería y construcción; sectores que han tenido históricamente mayor presencia de trabajadores masculinos. Con ello se pretende disminuir las barreras de acceso a los puestos de trabajo y así potenciar el progreso de las Mujeres (Ministerio de la Mujer y Equidad de Género-Chile, 2020).

3.1 Desempleo de la Mujer en Chile

En 2018 el desempleo en Chile se situó en el 6,8 %. Las Mujeres tuvieron una tasa de desempleo del 7,7 % en comparación con la de los hombres que es del 6,4 %, generándose una brecha de desocupación para las Mujeres del 1,3 % (INE, Estadística de género y empleo, 2019, p.1). Entre las causas que evidencian esta mayor desocupación de las Mujeres chilenas cabría destacar unas competencias básicas deficientes, la dependencia del empleo por cuenta propia y que a la mayoría de los contratos temporales suscritos son de las Mujeres (OCDE, Estudio Económico de la OCDE Chile, 2018, p.2).

La evolución de la tasa de desempleo durante el trimestre agosto-octubre del 2019 fue del 7,0%, reduciéndose en un 0,1 punto porcentual respecto del año 2018. La tasa de desocupación sigue siendo mayor para las Mujeres, situándose en un 7,6% de desempleo, en tanto que para los hombres se situó en el 6,6 % (INE, 2019). Y ello, a pesar de que, según la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2018, las Mujeres trabajan más horas diarias que los hombres (ONU, 2019, p.25).

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

También se observan diferencias por razón de género en el colectivo de los jóvenes. Así, los mayores niveles de precarización laboral en Chile se dan entre los jóvenes, que presentan tasas de desempleo tres veces superiores a las de los adultos, siendo las Mujeres jóvenes quienes en mayor medida se encuentran en desempleo (ONU, 2019, p.29) en concreto, el desempleo femenino se sitúa en el 49% frente al masculino que es del 34% (ENJ, 2015). Así, el desempleo juvenil en Chile, para el año 2018 en la franja de jóvenes en edades de 15 a 24 años, se situó en 18,2%, aumentándose en 1.0% para el año 2019 (INE, 2019, p).

En lo que respecta a la informalidad, se situó para el 2018 en 29,7%, con una mayor incidencia para las Mujeres que en los hombres, toda vez que trabajan en la informalidad el 31,3% de las Mujeres chilenas, frente al 28,5% de los hombres (INE, Boletín Estadístico: Informalidad, 2019, p.1).

La tasa de ocupación en el trabajo informal se incrementó para los trabajadores por cuenta propia al 67,0%, y para los asalariados privados representan el 82,5% del total de ocupados informales. Todo ello, sumado a que las actividades que más inciden en Chile en 2018 sobre la informalidad son las actividades de hogares como empleadores en un 56,9 % y servicios en un 52,7 % (INE, Boletín Estadístico: Informalidad, 2019, p.2).

En el año 2019 la tasa de desocupación femenina fue del 8,3% incrementándose en 0,3 puntos porcentuales respecto del año anterior. La tasa de desempleo masculina fue de 6,8% suponiendo, al igual que para el colectivo de Mujeres, un incremento de 0,3 puntos porcentuales respecto del 2018. A ello hay que añadir que la tasa de informalidad aumentó en el 28,5%, incidiendo en las Mujeres hasta un 5.3% frente al 3.3% de los hombres (INE, 2020). Por tanto, el trabajo informal provoca que se pierdan derechos laborales al no poder acceder al sistema de Seguridad Social, lo que origina una especial vulnerabilidad del colectivo femenino por ser quienes en mayor proporción trabajan en una situación irregular o de trabajo no declarado.

El impacto de la declaración de la pandemia en Chile ha supuesto que, a lo largo del 2020, el 88% de las Mujeres haya perdido sus trabajos, mientras que los hombres lo han perdido en un porcentaje inferior, concretamente en un 73%. No obstante, cabe mencionar que la pandemia ha contribuido a descubrir la realidad que tienen que afrontar las Mujeres, en especial las dedicadas a las tareas domésticas que constituye una amenaza que las excluye del mundo del trabajo perjudicando la autonomía económica y los valiosos aportes que realizan a través de sus trabajos. De igual forma, la actualidad refleja que el avance en el acceso del trabajo para las Mujeres pudiera ser solo un espejismo, puesto que son ellas quienes realizan

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

un triple esfuerzo para mantener su empleo y equilibrándolo con otras responsabilidades (Leiva, 2020).

3.2 Fuerza de trabajo potencial. Los NINIS en Chile

En lo que respecta a la situación del empleo juvenil en Chile cabe destacar que los jóvenes chilenos de 15 a 24 años tienen dos veces menos posibilidad de emplearse que los adultos mayores de 25 años, al tener tan sólo una participación del 35 % en el mercado laboral. Quizá esta situación sea debida a que el acceso al mercado de trabajo se retrasa al ser numeroso el porcentaje de jóvenes que opta por cursar estudios superiores. Prueba de ello es que el porcentaje de jóvenes que accede al mercado de trabajo, una vez obtenida la graduación de secundaria, asciende hasta el 51 % (BID, 2018, p.128).

En el caso de las Mujeres jóvenes, la tasa de participación laboral femenina era del 57% y entre las jóvenes, del 29%, mientras que el promedio para los países de la región se sitúa entre el 62% y el 38%, respectivamente (Piras y Rucco, 2014) (BID, 2018, p.128). Las jóvenes chilenas tienen una mayor probabilidad, de dos a uno frente a los Ruco hombres- de formar parte del grupo de los denominados NINIS (ONU, 2019, p.30).

En 2017, los jóvenes que ni estudiaban ni trabajaban suponían el 21 % de la población de entre 15 y 29 años, siendo la tercera parte de ellos Mujeres. Así mismo, uno de los factores que inciden en este indicador, es el elevado índice de embarazo de las adolescentes en Chile, ya que es uno de los más altos comparado con la media de la OCDE. De acuerdo con la 8ª Encuesta de Jóvenes (INJUV, 2017), el 14 % de los jóvenes tuvo al menos un hijo antes de los 20 años, circunstancia que provoca el abandono de la educación y, por tanto, su acceso a trabajos precarios. A su vez, ser madre en la adolescencia, afecta principalmente a las Mujeres de estratos socioeconómicos más bajos (BID, 2018, p.128). Para poder acceder a un empleo después de ser madre, las Mujeres precisarán de un trabajo flexible que les permita conciliar la vida laboral con la familiar o de apoyos familiares (BID, 2018, p.141).

Los jóvenes que no trabajan ni estudian, buscan trabajo, mientras que las Mujeres realizan labores del hogar (83 %), trabajo de cuidado no remunerado en un (59 %), y tan solo un 10 %, menos del 2 % de dichos jóvenes no realizan ninguna actividad (Ibidem, p.140).

El impacto de la pandemia en la ocupación de los jóvenes ha sido también evidente en Chile, pasando de un 25.3% a un 17%. Ahora bien, al margen de estos indicadores, la situación de empleo de los jóvenes en Chile no difiere de la del resto de países de Latino América, donde el colectivo juvenil se deberá enfrentar a las mismas barreras de acceso y

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

permanencia en el mercado de trabajo que venían enfrentando antes de la crisis sanitaria provocada por la COVID19.

3.3 La brecha salarial en Chile

Las diferencias salariales por género constituyen una realidad viva en Chile. Los datos estadísticos demuestran que los ingresos medios de los hombres fueron de 767 dólares, mientras que las Mujeres obtuvieron unos ingresos medios de 404,5 dólares, lo que supone brechas de 27,2 % en el ingreso medio (INE, 2018). A su vez, la brecha de género se relaciona con el nivel de estudios, de forma que la brecha se incrementa a 20 puntos cuando se trata de Mujeres con educación secundaria.

De acuerdo con los informes de la Superintendencia de Pensiones de Chile en el año del 2019 se registró una brecha de -15,7%, mientras que en el año 2020 el índice de la remuneración de trabajo de las Mujeres respecto de los hombres fue de -13,8% (Superintendencia de Pensiones Chile, 2020, p.5). En cuanto al Instituto Nacional de Estadísticas determino que se situó una brecha de género en la remuneración por horas de -11,3% y en el año 2020 se consolidó sobre el -9,9%, (INE, 2020). De acuerdo con los datos estadísticos se evidencia que hay una disminución de la brecha salarial en 1.9% y en la remuneración por horas es de 1.4%, sin embargo, sigue siendo más baja la remuneración en el caso de las Mujeres, lo que indica que no hay avances significativos sobre la igualdad salarial.

Aunque en Chile existe la ley No. 20.348/2009 sobre igualdad de salarios entre hombres y Mujeres, esta norma carece de un procedimiento que garantice la equiparación de los salarios, pues las denuncias son muy pocas, lo que impide hacer un seguimiento efectivo sobre datos estadísticos de la realidad salarial. Es por ello por lo que en el año 2014 un grupo de senadores han trabajado en la ampliación del principio de igualdad de remuneración para eliminar la discriminación. Igualmente, en el año 2016 un grupo de diputadas presentó un proyecto de ley, con el fin de mejorar los mecanismos para garantizar la igualdad salarial (Artza, 2019. p.60).

Más específicamente, el salario de las Mujeres profesionales en promedio es del 66 % del salario de los hombres, y del 75 % cuando solo tienen estudios medios no universitarios (Ibidem, p.271). Algunas de las causas que generan un menor salario en las Mujeres son la desvalorización del trabajo femenino, la interrupción del trabajo por maternidad o la asunción del trabajo de cuidado, por parte de las Mujeres chilenas (PNUD, 2017, p.264). En consecuencia, la realidad de la Mujer trabajadora en Chile es similar a las del resto de Mujeres de los países analizados en este trabajo de investigación. Tienen una menor participación en el

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

mercado laboral con una diferencia de hasta 20 puntos porcentuales por debajo del empleo de los hombres.

En lo que respecta al desempleo, las Mujeres presentan una mayor tasa de desempleo en una brecha del 1,3%, previsiblemente ocasionada por el trabajo de cuidado que debe desempeñar las Mujeres o por el trabajo por cuenta propia. Sumado a que el mayor porcentaje de desempleo se presenta en las Mujeres jóvenes. También la tasa de trabajo informal es más elevada en las Mujeres y asciende en Chile hasta un 31.3%. Uno de los aspectos que tendrán una mayor incidencia en la vida de las Mujeres jóvenes chilenas, es la condición de no tener empleo, ni encontrarse estudiando, esto es, ser NINIS; que en porcentaje asciende al 21 % de la población entre 15 y 29 años, lo que afectará al futuro de las Mujeres en Chile. Por último, en lo que respecta a la brecha salarial, igualmente, las Mujeres tendrán un promedio de menor salario en comparación con el salario de los hombres en un 27,2 %, lo que sin lugar a duda afectará a la capacidad económica de las Mujeres en la vejez.

Como ya se ha tenido la oportunidad de exponer el Derecho a la Igualdad y no discriminación entre hombres y Mujeres en Chile, se encuentra consagrado en la Constitución Política en el apartado segundo del artículo 19, e igualmente en el apartado 16 del mismo artículo, donde se determina la libertad de trabajo y su protección en cuanto a la libre contratación y elección de trabajo con una justa retribución para todos. Planteándose igualmente, en el Código de Trabajo de Chile en el artículo 194 la no discriminación para acceder a un puesto de trabajo por razón de sexo, o por estar en estado de embarazo y en el artículo 62 bis se alude a la igualdad en la remuneración.

Sumado al marco constitucional, en el año 1971 Chile ratificará los convenios 100 y 111 de la OIT con el fin de incentivar el respeto al derecho de igualdad entre hombres y Mujeres por un trabajo de igual valor y la no discriminación en el empleo y ocupación. Sin embargo, a pesar de la ratificación de los convenios, persiste la brecha salarial entre hombres y Mujeres, razón por lo cual, para el año 2009 se expide la Ley 20.348 de 2 de junio del 2009, por medio de la cual se enmienda el artículo 62 bis del Código del Trabajo, con el cual se reafirma el deber de los empleadores de cumplir el principio de igualdad de remuneración entre hombres y Mujeres y se da la posibilidad de que los trabajadores denunciaran dicha violación.

La Ley 20.348 de 2 de junio del 2009, pretendió ser un avance en el reconocimiento del principio a la igualdad salarial, no tuvo la eficacia y eficiencia que se pretendía, situación que se evidenció en el informe realizado en el año 2013 por parte de la Cámara de Diputados donde igualmente se plantea que no se tenía una adecuada información sobre las denuncias sobre brechas salariales de las empresas, sumado a que las Mujeres no hacían el reclamo al

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

empleador respeto a la diferencia salarial ya que se exponen a perder su puesto de trabajo (Departamento de la Evaluación de la ley Cámara de Diputados de Chile, 2013. p.p. 56-57).

Para el año 2020, con la crisis generada por el COVID 19, Chile expide la Ley 21.227 del 6 de abril de 2020, en la que se garantiza el acceso a prestaciones de seguro de desempleo por las circunstancias excepcionales generadas por el COVID 19, norma que, si bien es cierto, no es exclusiva para las Mujeres, si las beneficia de manera directa ya son ellas quienes en una mayor medida se encuentran perdiendo sus empleos. Mediante el Decreto 2097 del 4 de diciembre del 2020 se extendió su vigencia hasta el 6 de marzo del 2021.

En este momento de pandemia Chile hace un avance en la corresponsabilidad en las tareas de cuidado, estableciendo en la Ley 21.247 del 27 de julio del 2020, una licencia médica preventiva parental, para los padres o madres que estén haciendo uso del permiso postnatal parental o que tengan al cuidado personal de niños o niñas nacidas del 2013 en adelante y que por motivos de la pandemia, gozaran del derecho a una licencia médica preventiva parental por causa de la enfermedad COVID 19, para efectos del cuidado del niño o niña. La licencia médica preventiva parental debe otorgarse por jornada completa y se expenderá por 30 días, pudiendo ser renovada por un máximo de dos veces por el mismo plazo. Esta licencia puede ser gozada por cualquiera de los padres (artículo 1 Ley 21.247 del 27 de julio del 2020).

Igualmente, la Ley 21.247 del 27 de julio del 2020 establece la posibilidad de suspender el contrato de trabajo por motivos de cuidado, la norma señala que mientras permanezca suspendido el funcionamiento de establecimientos educacionales, jardines infantiles y salas cunas por motivos de control del COVID 19 los trabajadores afiliados al seguro de desempleo que tengan al cuidado personal uno o más niños o niñas nacidos a partir del 2013, tendrán derecho a suspender el contrato de trabajo por motivos de cuidado. Esta suspensión subsistirá mientras se tengan al cuidado más de un niño o niña por el mismo periodo que se encuentre suspendido el funcionamiento del sistema educativo, sala cuna o jardín infantil (artículo 4 de la Ley 21.247 del 27 de julio del 2020).

La norma igualmente determina que no se podrá dar por terminado el contrato de trabajo, cuando la razón de la inasistencia al trabajo sea el cuidado de la niña o el niño nacidos a partir del año 2013, mientras permanezcan suspendido el funcionamiento de los establecimientos educacionales, jardines infantiles y sala cunas por el control del COVID 19 (artículo 9 de la Ley 21.247 del 27 de julio del 2020).

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

Esta Ley ha sido un avance logrado gracias a la presión de las organizaciones feministas de Chile, quienes evidenciaron la necesidad de una mayor protección a las Mujeres en su salud y empleo. Por otro lado, las protestas sociales han aumentado en los dos últimos años, debido a la pobreza y a la inequidad social que vive el pueblo chileno, el gobierno es objeto de críticas y está en duda la legitimidad de este. Sumado a que, el gobierno chileno en las medidas implementadas frente al impacto económico generado por el COVID 19 propuso salvar las empresas y no los hogares e individuos vulnerables, lo que generó tensión e indignación en los líderes sociales y sindicatos, lo que conllevó a un estallido social, que promovió el “Plebiscito Nacional 2020” convocado el 25 de octubre con el fin de acordar entre los chilenos la modificación de la constitución. El plebiscito fue aprobado, con lo que se realizará una reforma constitucional en la cual se plantea la paridad de género, por lo que por primera vez el 50% de las Mujeres participarán de manera activa en la construcción de la futura constitución de Chile, consolidándose un hito mundial en la participación en Política de las Mujeres (Castiglioni, 2020, p. 69,72).

3.4 Trabajo a tiempo parcial en Chile

En el año 2001 el Congreso Nacional chileno presentó una iniciativa legislativa por la que se permitía la reducción de la jornada laboral, de 45 horas semanales a menos de 40 horas. Así, se aprobó la Ley N° 19.759, que permite que se trabaje solo 30 horas a la semana, facultando de esta manera al empleador a contratar por menos de cinco días a la semana (Álvarez, 2018, p. 4-5). La iniciativa de llevar a cabo el trabajo a tiempo parcial, que ha sido involuntario, ha traído consecuencias negativas para el país, puesto que está socavando los ingresos y financiamiento del sistema de protección social chileno (OCDE, 2018, p.7)

El trabajo a tiempo parcial está altamente feminizado en Chile, lo que se puede constatar con los datos correspondientes al año 2019 que reflejan que las Mujeres ejercieron un trabajo a tiempo parcial en un 11.5%, en tanto que los hombres lo realizaron en tan solo un 4.7% (INE, 2020). La feminización del trabajo a tiempo parcial, presumiblemente va a continuar, en la medida en que la situación de crisis provocada por la pandemia ha tenido y tendrá un fuerte impacto en el empleo, con reducciones tanto de los empleos como de las horas de trabajo, y, por tanto, en el trabajo a tiempo parcial. A este respecto, el Banco Central de Chile, en junio de 2020, elevó una encuesta para conocer la evolución del mercado laboral en tiempo de la pandemia, y los resultados obtenidos apuntaron a que el trabajo se redujo de 45 a 35 horas laborales, y que la recuperación de las horas trabajadas perduraría varios meses (BCCH, 2020.p.46).

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

3.5 Vejez y desigualdad en Chile

En el año 2018 Chile tenía una población total de 18.729.160 millones de personas, de las cuales el 8,6 % se encontraba en situación de pobreza (BM, 2020), y presentaba una inequidad social del 0,454 (CEPAL, 2019, p.22). Del total de habitantes, las personas de 60 años o más ascendían a 2,96 millones de personas, de las cuales 1,33 millones son hombres y 1,63 millones son Mujeres, evidenciándose una proporción del 55 % de población femenina adulta, y manteniéndose un mayor índice de longevidad de la población femenina (Chile, 2018, p.8).

A lo anterior debe añadirse que el sistema de protección en Chile es un sistema de Ahorro Individual, administrado por el sector privado a través de las Administradoras de Fondos de Pensiones. En este, el acceso de las Mujeres a la pensión de vejez es más difícil ya que se proyecta sobre su esperanza de vida, con el capital acumulado en su cuenta individual de ahorro de pensiones; lo que implica que ellas accedan a pensiones muy bajas por la condición laboral que han llevado a lo largo de su vida laboral (ONU, 2018, p.54).

Debido a que las pensiones son muy bajas para la mayoría de los cotizantes, en el año 2008 se ampliaron las prestaciones financiadas por rentas generales denominadas pensiones solidarias, siendo las Mujeres quienes en mayor medida se beneficiaron de pilar solidario (Chile, 2018, p.12). No obstante, lo anterior, a pesar de que las Mujeres reciben los mencionados beneficios sociales, perciben una pensión inferior a la de los hombres, en aproximadamente un 30 % (PNUD, 2017, p.333).

Teniendo en cuenta lo señalado, en Chile el índice de pobreza en los hogares en el que se tiene como jefe de hogar una Mujer aumentó entre el 2002 al 2014 (ONU, 2018, p.28); además, el empleo en el área rural es mayoritariamente femenino y en condiciones de pobreza, ya que, las Mujeres en Chile en el área rural desempeñan un trabajo precario, por lo que los trabajadores se encuentran entre la inclusión y exclusión social (ONU, 2018, p.32).

4. COLOMBIA. LA REALIDAD DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL

A lo largo del año 2018, la economía en Colombia se ha estado recuperando lentamente de la contracción económica que sufrió por la caída de los precios del petróleo durante los años 2015 y 2016. Ello generó una depreciación del peso colombiano de un 70% frente al dólar (OCDE, 2019, p.23), y un índice de desempleo que llegó al 9,7 % en el año 2018, siendo una de las más altas de América Latina, y con una incidencia fundamental en los jóvenes y las Mujeres (OCDE, 2019, p.27).

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

En el año 2018, el porcentaje de trabajadores en Colombia con edades comprendidas entre los 15 y los 64 años eran del 66,4. De ese porcentaje, el de hombres en activo ascendía a un 78,6%, mientras que el de las Mujeres solo llegaba al 54,6% (OCDE, 2019, p.10). Aun cuando la participación de la Mujer parece aumentar en los últimos años en Colombia, aún persiste una gran diferencia en relación con la participación en el mercado laboral de los hombres, siendo esta diferencia una de las más elevadas de los países de la OCDE (OCDE, 2019, p.161).

En el año 2019 la participación de las Mujeres en el mercado laboral, de acuerdo con los datos del Departamento Nacional de Estadísticas (DANE), fue del 65.1% y en los hombres es del 73,9%, por consiguiente, se genera una brecha en el acceso del trabajo en el 20,8%, planteándose la misma realidad de las Mujeres de España, Brasil y Chile frente al acceso de las Mujeres al mercado laboral. Esta realidad se exacerbó con la crisis económica generada por la pandemia en el año 2020, llegando al 61,9% la ocupación de los hombres, mientras que el de las Mujeres se ubica en el 38,1% para el periodo del mes de mayo a julio en el año 2020 (DANE, 2020). Los indicadores proporcionados demuestran que la pandemia ha afectado al trabajo de las Mujeres y redujo considerablemente -hasta un 27%- su actividad de trabajo.

4.1 Desempleo de la Mujer en Colombia

Como se ha constatado, la Mujer tiene una menor participación en el mercado laboral, lo que implica que tenga un mayor índice de desempleo. Así, durante los meses de julio a septiembre de 2018 el desempleo en Colombia se situó en un 64,1%, y en lo que respecta a consideraciones de género, los hombres desempleados tuvieron una tasa de 7.5 %, en tanto que la tasa de desempleo de las Mujeres era del 12,1% (DANE; Boletín Técnico, 2019, p.5-6). Esta tasa de desempleo se ha mantenido al alza, ya que para el trimestre noviembre 2019-enero 2020 ha ascendido a un 13,9 % de desempleo en las Mujeres y en los hombres llegó al 8,1 % (DANE, 2020).

A pesar de que el desempleo de las Mujeres ha venido disminuyendo en los últimos 7 años, aún perduran las diferencias con los hombres, ya que las Mujeres sufren un mayor desempleo, especialmente, las que tienen bajos niveles de educación, aunque tras el análisis de los datos estadísticos se observa una cierta evolución. Así, a medida que aumenta la educación en las Mujeres, la diferencia con los hombres se reduce. Las Mujeres con primaria completa tienen una tasa de desempleo del 9,3%, mientras que en el caso de los hombres se encuentra en el 4.9%. El desempleo de las Mujeres que tienen un nivel de estudios de bachillerato alcanza el 15,2% frente al 8.7% de los hombres. La brecha de género de las

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

personas con título universitario es de 3,7%, las Mujeres presentan en esta franja una tasa de desempleo del 13.4% y los hombres del 9.7% (Fonseca, 2019, p.17-18).

Otro aspecto, que impacta en el desempleo de las Mujeres es el cuidado de niños. En el año 2017 el promedio de desempleo de los hombres que convivían con menores era del 5,8%, el de las Mujeres era del 15 %, muy por encima de la tasa de desempleo promedio de la región. Esta diferencia tan marcada del desempleo con niños a cargo se plantea porque a las Mujeres les resulta difícil conseguir un empleo que se adapte a las necesidades de cuidado de los menores (Fonseca, 2019, p.15).

En lo que refiere al trabajo informal o no declarado, Colombia rebasa el índice de empleo formal, siendo uno de los más altos en la región, más de la mitad de la población ocupada trabaja por cuenta propia fuera de mercado formal. Así pues, un tercio de los trabajadores asalariados no contribuye al sistema de Seguridad Social en salud, un 28 % de los trabajadores asalariados tiene un contrato temporal y aproximadamente el 40 % de los trabajadores a tiempo parcial desearían tener un trabajo a tiempo completo. Según datos de la OCDE, Colombia es el país que tiene más contratos temporales de la OCDE (OCDE, 2019, p.142).

Las diferencias de género también se observan en el empleo informal. Así para el periodo noviembre 2018- enero 2019 la proporción de hombres que se dedicaron a trabajar de manera informal fue del 44,6%, mientras que las Mujeres lo hicieron en un 48,5 %; informalidad que se ve aumentada para el trimestre noviembre 2019-enero 2020, donde el 45,0% de hombres están ocupados en trabajos irregulares o informales, mientras que la proporción de Mujeres que trabajan de forma irregular fue del 48,5% (DANE, 2019).

El trabajo informal tiene importantes consecuencias económicas y sociales para los trabajadores que sufren una inequidad salarial que asciende al 49 % de valor de la hora respecto de los trabajadores formales, y, además, reduce igualmente el acceso al sistema de pensiones y su financiación. Como se pone de manifiesto de los datos aportados por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística, son las Mujeres quienes en mayor medida trabajan de manera informal o irregular (OCDE, 2019, p. 68). Como ponía de manifiesto la OCDE, “Al menos la mitad del empleo es informal y muchos grupos vulnerables, en particular jóvenes, minorías étnicas y Mujeres, no tienen trabajo” (OCDE, 2019, p. 141 y 164).

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

Todo ello, teniendo en cuenta que en Colombia los jóvenes presentan una tasa alta de desempleo. Así, en el periodo noviembre 2018- enero 2019 el desempleo juvenil llegó al 18,1 %, siendo aún más alta para las Mujeres jóvenes cuya tasa de desempleo se situó en el 23,4 %, mientras que en los varones fue del 13,3 %.

En el año 2020 el desempleo de la Mujer es del 50,7% y el de los hombres de 49.3%. Igualmente, en el período comprendido entre marzo y julio de 2020, cerca de dos millones de Mujeres perdieron su trabajo, porque las Mujeres trabajaban en sectores donde la crisis provocada por la pandemia ha tenido un especial impacto como son el sector hotelero, la restauración y el trabajo doméstico. La situación de ejercer dichas actividades de trabajo en los anteriores sectores con un número considerable de Mujeres hace que sean ellas quienes enfrenten la exclusión del trabajo, por ende, fueron identificadas como vulnerables en el contexto del COVID 19 (Informe DANE 2020). A ello debe añadirse que en la apertura económica se abrió el sector de obras civiles, en donde las Mujeres tienen muy baja participación.

4.2 La fuerza de trabajo potencial. Los NINIS en Colombia

En lo que afecta a los jóvenes que ni estudian ni trabajan, es la Mujer sin educación, que vive en hogares pobres o vulnerables quien, en mayor medida, se encuentra en esta situación (De Hoyos, R., Rogers, H. y Székely, 2016, p.2). La Mujer colombiana es quien en la región tienen una mayor vulnerabilidad, ya que Colombia es uno de los tres países de América Latina, después de Brasil y México, con más alta población NINI (Ibidem, p.11).

Esta problemática se evidencia en los jóvenes que ni estudian, ni trabajan. En Colombia en el año 2017 eran 580.000 los jóvenes entre 15 y 24 años que ni estudiaban ni trabajaban. De ellos 370.000 eran Mujeres y 212.000 hombres (Ospina, García, Guataquí y Jaramillo, 2017, p.2). Esto no es más que una realidad que viven las Mujeres jóvenes, producto de la marginalidad educativa y la inactividad laboral, a las que se une también una maternidad temprana (Pineda, 2018, p.2).

En consecuencia, el colectivo de los jóvenes es el que mayor impacto económico ha sufrido por las crisis. Colombia no ha sido ajena a este problema, y es que el desempleo de los jóvenes afecta no solo a cada uno de ellos, sino a la estructura productiva del país, a su desarrollo económico y social en la generación de conocimiento (Pineda, 2018, p.86). Junto a lo anterior, no debe olvidarse que la situación de las Mujeres NINIS, afectará a largo plazo al

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

acceso a la Seguridad Social en pensiones y, en consecuencia, mantendrá los ciclos de pobreza para este colectivo.

El panorama de la población de los jóvenes en el trabajo durante el periodo de mayo hasta julio de 2020 se centró para las Mujeres en el 25,5%, en cuanto a la participación de los hombres es de 44,2%. Igualmente, la tasa del desempleo en la población joven se ubicó en 29,7%, en tanto que en el año 2019 fue de 17,5%. De igual forma, el desempleo en el año 2020 en las Mujeres se consolidó en el 37,7% y en los hombres solo es el 24,1%, (DANE, 2020).

De ese modo, los datos remitidos por el DANE evidencian que a causa de la pandemia se generó un alto índice de desempleo y no permite la inclusión en el trabajo a los jóvenes, lo que implica también que no puedan acceder a la educación superior, ya que al no tener trabajo es difícil para el joven realizar pagos en una universidad privada, puesto que en Colombia son muy pocas las universidades públicas. Esta situación se convierte en un problema para los jóvenes que no cuentan con oportunidades en el mercado laboral formal y tampoco en la educación, de modo que, son excluidos de la sociedad. Y es que Colombia a pesar de tener un bono demográfico de jóvenes a su favor, es deficitaria con los jóvenes que ni estudian ni trabajan, siendo uno de los tres países de la región con mayor cantidad de NINIS, y, en especial, son las Mujeres jóvenes quienes representan esta población en riesgo.

4.3 Brecha salarial en Colombia

A pesar de que en Colombia la Ley 1496 de 2011 establece la obligación de garantizar la igualdad salarial entre Mujeres y hombres, y plantea que dicha igualdad será real y efectiva, la brecha salarial por razón de género subsiste. Así, de los últimos datos estadísticos del año 2018, se observa que de cada 100 pesos que recibía un hombre por su trabajo, la Mujer recibía 88 pesos por el mismo trabajo, lo que indica una brecha salarial del 12%. Todo ello, sin lugar a duda, impacta de manera directa en las Mujeres colombianas y, por tanto, también en su nivel de protección social, especialmente en lo que refiere al acceso a la pensión de vejez. Por otra parte, la brecha salarial está directamente relacionada con el nivel y desarrollo educativo de las Mujeres, de forma que la citada brecha salarial aumenta si la Mujer tiene un nivel de instrucción bajo llegando a percibir 63 pesos por cada 100 que perciben los hombres; y cuando las Mujeres en Colombia tienen estudios universitarios esta brecha se reduce, recibiendo 81 pesos por cada 100 que perciben los hombres. (DANE, 2019, p.4).

Las Mujeres colombianas, de acuerdo con la realidad laboral, son quienes tienen una menor incorporación al mercado laboral formal y presentan el doble de desempleo que los hombres. Así, el porcentaje de desempleo de las Mujeres era de un 12.1%, mientras que el de

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

los hombres fue del 7.5% en el año 2018. Junto a lo anterior uno de los problemas graves que enfrenta Colombia en el mercado laboral se sitúan en que el 44,6% de trabajo es trabajo informal, sin garantías laborales, y que este trabajo igualmente es mayoritariamente desarrollado por las Mujeres.

En Colombia, la brecha salarial de las Mujeres se encuentra por encima del promedio de la OCDE, lo que demuestra que las Mujeres sufren mayor interrupción de la carrera laboral, trabajo de cuidado no remunerado, y, por tanto, discriminación laboral que les imposibilita obtener puestos de trabajo con una mayor remuneración (OCDE, 2019, p.162).

Habría que mencionar también que la brecha salarial afecta a las Mujeres que son mayores de 40 años y para poder superar a los hombres, ellas deben tener un nivel avanzado en estudios (DANE, 2020). A su vez, son pocas las Mujeres que logran obtener niveles educativos mayores que los hombres, lo que implica que se está lejos de lograr un equilibrio en la igualdad de remuneración. Actualmente, con la pandemia es difícil lograr un mayor salario que los hombres, pues las Mujeres son las que tienen mayor trabajo y poca remuneración.

4.4 Vejez y desigualdad en Colombia

Según los últimos datos estadísticos, Colombia tiene 45.5 millones de habitantes, de los cuales el 51,2% son Mujeres y el 48,8% son hombres (DANE, 2020, p.1). En relación con las personas adultas mayores de 65 años, este porcentaje se encuentra en el 9,1% del total de la población (Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas, DANE, Estadísticas, 2020, p.1).

De la población adulta mayor, en el año 2018 las Mujeres mayores de 60 años representaban el 55% con un total de 3.276.363 Mujeres en comparación con los hombres que llegaban a un 45%, con un total de 2.694.594 hombres (Ministerio de Salud, 2018, p.5). Esta distinción tiene su razón de ser en el hecho de que en Colombia las Mujeres tienen una mayor esperanza de vida, en comparación con la de los hombres. La esperanza de vida de las Mujeres en 2017 era de 79,69 años, en tanto que para los hombres era de 74,12 años.

Por otra parte, el colectivo de Mujeres también es el que en mayor proporción sufre la denominada “pobreza multidimensional”, que alcanza hasta el 19,6% de la población total (DANE, 2019, p.3). De este total, los hogares que tenían como cabeza de familia a una Mujer, representan una mayor pobreza asciendo a un 21,7%; en tanto que, en los hogares con una

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

cabeza de familia masculina, dicha pobreza multidimensional llegaba al 18,5%; todo ello sumado a la desigualdad social que se mantuvo en un 2% (DANE, 2019, p. 12).

En lo que refiere a la pobreza monetaria, en Colombia viven en pobreza extrema el 7,2% de la población, que dispone entre 0 y 28.74 dólares; y en situación de pobreza se sitúa el 27% de la población colombiana, que viven entre 0 y 62,90 dólares (DANE, Pobreza Monetaria, 2019, p.2).

Las Mujeres colombianas son el colectivo que se encuentra, en una mayor proporción, en situación de pobreza y de pobreza extrema. Esta realidad se pone de manifiesto por aspectos como el hecho de que las Mujeres fueron las mayores víctimas del conflicto armado (1 de cada 2 víctimas es Mujer: ONUMUJER, 2018, p.23). En efecto, las Mujeres víctimas de conflicto armado deben enfrentar la pobreza, el desplazamiento, mayores tasas de dependencia, más desempleo, menor escolaridad, y una doble o triple discriminación ya que son indígenas o afrodescendientes (ONUMUJER, 2018, p.23).

En la actualidad, a la situación de pobreza descrita se suma la migración desde Venezuela, que lleva a las migrantes a formar parte de la economía de la informalidad laboral y del poco acceso a los sistemas de Seguridad Social, colocando a estas Mujeres en un escenario de mayor vulnerabilidad (ibidem, p.23). En consecuencia, ese mayor índice de pobreza, de desocupación, de mayor trabajo en la informalidad, el hecho de tener menores niveles de educación y la falta de afiliación o la intermitencia en las cotizaciones de la Seguridad Social determina que las Mujeres en Colombia no accedan a una pensión en la vejez.

Por otra parte, las pocas posibilidades de ahorro para la vejez que tienen las Mujeres, las lleva a ser quienes en una mayor proporción se encuentran en el programa de Protección Social al adulto Mayor “Colombia Mayor”. Se trata de un programa que pretende contribuir con un auxilio económico de 19,55 dólares mensuales a los adultos mayores que se encuentran en extrema pobreza. En el año 2019 se incrementó la cobertura en un 10% sumando a un millón quinientos mil beneficiarios, de forma que el auxilio se aplicó a 817.390 adultos mayores, de los cuales 446.458 eran Mujeres y 370.932 eran hombres (Programa Colombia Mayor, 2020, p.1); este auxilio tan mínimo, en la línea de pobreza, mantiene a las Mujeres adultas en la precariedad y la vulnerabilidad social.

Frente al Derecho a la Igualdad y no discriminación en Colombia se establece claramente desde el marco constitucional en el artículo 43 de la Constitución Política, derecho

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

que ha sido reforzado al incorporar el estado colombiano en sus normas la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW). Asimismo, adoptó la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible mediante los 17 objetivos y se aprobó la ley 1496 de 2011 para garantizar la igualdad salarial para las Mujeres. En el año 2019 se aprueba la ley 1955 que expide el plan nacional de desarrollo para los años 2018-2022 cuyo artículo 222 determina temas primordiales como lo es la garantía de los derechos humanos de las Mujeres y, en especial, ejercer el impulso de transversalidad en el enfoque de género para las Mujeres en lo nacional y la definición de políticas públicas sobre equidad de género.

En lo que respecta a la licencia de paternidad como elemento importante de la corresponsabilidad en las tareas de cuidado entre hombres y Mujeres el avance ha sido muy lento. La licencia de paternidad fue establecida en Colombia solamente hasta el año 2002 mediante la ley 755 de 23 de julio de 2002, esta norma modificó el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo. Esta licencia permite al padre del menor nacido el disfrute de 4 días de licencia de paternidad en caso de que el padre este cotizando al sistema de Seguridad Social y de 8 días en el supuesto de que ambos padres estuviesen cotizando al sistema; en tanto que a las Mujeres se les reconocía 12 semanas de licencia de maternidad, siendo aumentada la licencia de maternidad a 18 meses para las Mujeres en el año 2017 (Ley 1822 del 2017). Esta última norma no avanza en el reconocimiento de la licencia de paternidad que se mantiene en 8 días hábiles de licencia a los padres, con lo que no existe una verdadera corresponsabilidad en el trabajo de cuidado de los niños (Artículo 236 del CST modificado por la ley 1822 de 2017).

En lo que respecta a las Mujeres jefes de hogar, la ley 1232 de 17 de julio de 2008 determina que el Gobierno nacional establecerá mecanismos para proteger a las Mujeres cabeza de familia, especialmente en lo que respecta al reconocimiento de los derechos económicos sociales y culturales; igualmente se determina que se deberá crear un Fondo Especial adscrito al Ministerio de Protección social. En lo que respecta al desarrollo del principio de igualdad plantea que se deberá implementar el principio de igualdad brindando oportunidades en las entidades públicas a favor de las Mujeres cabeza de familia (ley 1232 del 2008).

En lo que respecta a la economía del cuidado, se determina en la ley 1413 de 11 de noviembre de 2010 incluir en el sistema de cuentas nacionales la economía de cuidado dentro del que se encuentra el trabajo de hogar no remunerado, con el objeto de medir la contribución de la Mujer en el desarrollo económico y social del país, determinándose igualmente que esta medición será una herramienta fundamental en la implementación de las políticas públicas (Artículo 1 de la Ley 1413 de 2010).

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

La importancia de la norma radica en que se entra a definir la economía de cuidado y trabajo de hogar no remunerado, con lo que hará visible en Colombia el aporte que hacen las Mujeres al PIB del país. Dentro de la norma se define economía del cuidado como:

Economía del Cuidado: Hace referencia al trabajo no remunerado que se realiza en el hogar, relacionado con mantenimiento de la vivienda, los cuidados a otras personas del hogar o la comunidad y el mantenimiento de la fuerza de trabajo remunerado. Esta categoría de trabajo es de fundamental importancia económica en una sociedad (Artículo 2 de la Ley 1413 de 2010)

Igualmente, la norma entra a definir el “Trabajo de Hogar no Remunerado como: Servicios domésticos, personales y de cuidados generados y consumidos dentro del propio hogar por las que no se percibe retribución económica directa” (Artículo 2 de la Ley 1413 de 2010)

Encuesta de Uso del Tiempo: Instrumento metodológico que permite medir el tiempo dedicado por las personas a las diferentes actividades, trabajo remunerado y no remunerado, estudio, recreación y ocio, entre otros (Artículo 2 de la Ley 1413 de 2010).

En Colombia para el año 2017, la Ley 1823 del 4 de enero del 2017 establece la estrategia salas amigas de la Familia Lactante del entorno Laboral en entidades públicas y privadas de conformidad con el artículo 238 del Código Sustantivo de Trabajo, permitiendo a las Mujeres lactantes disfrutar las horas de lactancia en su domicilio o en su lugar de trabajo. Para esto las entidades públicas o privadas deberán adecuar las salas de lactancia dentro de las instalaciones garantizando condiciones adecuadas para la lactancia. En la actualidad, se están implementando por lo que resulta difícil establecer a día de hoy su verdadera eficacia.

En lo que respecta a la participación de las Mujeres en los niveles del poder público, mediante el Decreto 581 de 2020 se estableció como mínimo la participación de las Mujeres en el poder público de un 30% en los cargos de nivel decisorio. Mediante la Ley 1955 de 2019 se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 denominado Pacto por Colombia, pacto por la equidad, dentro dicho Plan se establece que se debe incrementar la participación de las Mujeres en los espacios políticos y dentro de la administración pública.

Para hacer efectiva esta propuesta de participación de las Mujeres se expide el Decreto 455 del 21 de marzo de 2020, que ampliará la participación de las Mujeres de nivel directivo

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

de la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial para lo cual se ampliará progresivamente la cuota de participación de las Mujeres siendo para el año 2020 del 35%, para el año 2021 del 45%, hasta llegar al 50% en el año 2022 en los cargos de nivel directivo que serán desempeñados por Mujeres. (Artículo 1 del Decreto 455 de 2020).

Como se evidencia han sido pocos los avances normativos desarrollados en Colombia frente al derecho a la igualdad y no discriminación de las Mujeres.

III. PENSIONES NO CONTRIBUTIVAS EN IBEROAMÉRICA

Como se ha señalado, las Mujeres en los países de estudio -España, Brasil, Chile y Colombia-, por sus condiciones socioeconómicas y culturales, tienen un difícil acceso en condiciones de equidad a las pensiones, razón por lo cual en la vejez están expuestas a situaciones de pobreza.

Para contrarrestar esta difícil situación, los diferentes países han establecido mecanismos de asistencia social, que, si bien es cierto, no van dirigidos exclusivamente a la protección de las Mujeres en edad avanzada, en la realidad es este colectivo de Mujeres quien, en mayor medida, se beneficia de esta asistencia social, que generalmente está orientada a brindar una protección a la población que se encuentra en extrema pobreza y en situación de vulnerabilidad (Cecchini, 2019, p 100).

La asistencia social o las pensiones no contributivas en Iberoamérica son financiadas directamente por los Estados mediante impuestos. Por ende, se encuentran bajo el principio de solidaridad, con independencia de las cotizaciones que realicen en el mercado laboral formal, responden a un criterio de necesidad que tiene la población y que no cuentan con un nivel económico para la subsistencia (Villatoro & Cecchini, 2018, p. 9).

En Iberoamérica existen tres tipos de pensiones no contributivas:

- Las condicionadas, que son transferencias monetarias y de apoyo psicosocial y programas complementarios para familias con niños y adolescentes, entre otros;
- Las pensiones sociales a cargo del Estado para las personas mayores y en situación de discapacidad y para quienes no han estado en el mercado laboral de manera formal o para los que estuvieron y no alcanzaron a reunir aportaciones suficientes al sistema de pensiones;

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

- Los programas de inclusión laboral y productiva dirigidos a fomentar el acceso al mercado laboral formal con protección social (Cecchini, 2019, p.100).

Las transferencias condicionadas se dividen en dos clases, la primera es la entrega de recursos monetarios (apoyo de dinero en efectivo para educación) y las segundas son en especie (asistencia en salud), las cuales son dirigidas a las familias con niños, adolescentes y jóvenes que se encuentren en condición de vulnerabilidad. Así mismo, se denomina condicionada porque se debe cumplir con requisitos para poder acceder a dicha transferencia, es decir, los niños, adolescentes y jóvenes deben estar escolarizados en educación primaria o secundaria y las Mujeres tienen que asistir a los servicios de salud en controles prenatales y posnatales (Cecchini, 2019, p.102).

Las pensiones sociales de carácter no contributivo van dirigidas a las personas en situación de discapacidad y los adultos mayores. Por consiguiente, permiten obtener un ingreso económico a las personas que no han estado en un trabajo formal y para los que, aunque estuvieron en el mercado laboral no alcanzaron a reunir los requisitos para una pensión de vejez en el sistema contributivo. Aunque es de aclarar que este tipo de pensión es muy inferior a las pensiones contributivas. Igualmente, el Estado es quien subsidia dicha pensión, con el fin de promover ingresos a los grupos sociales que están en gran desventaja (Cecchini, 2019, p.p.107-109, 114).

Los programas de inclusión del mercado laboral responden a la necesidad de promover el empleo en condición de calidad y trabajo decente. Es por ello por lo que los Estados a través de su Ministerio de Trabajo o Desarrollo Social, deben proporcionar mecanismos mediante programas que respondan a las necesidades de la población para eliminar todo tipo de barreras y con ello, permitir una inserción inclusiva que facilite el acceso a un trabajo formal (Cecchini, 2019, 116).

La importancia del sistema de pensiones no contributivo ha llevado a que Iberoamérica proyecte una protección a la población que no tiene un medio de subsistencia y que necesitan del Estado para poder tener un nivel de vida en condiciones dignas. Generalmente, se utilizan para sacar a las personas de extrema pobreza o que superen la línea de pobreza, por lo que, cada Estado debe implementar políticas públicas y destinar los recursos necesarios.

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

1. PENSIÓN NO CONTRIBUTIVA EN ESPAÑA

Desde la promulgación de la Constitución de 1978 se reconoció en España un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, con derecho a la asistencia y prestaciones sociales (art. 41 CE). La Ley 26 de 1990 de 20 de diciembre por la que se establecen en la Seguridad Social prestaciones no contributivas y el Real Decreto 357 /1991 de 15 de marzo, desarrolló la previsión que reconoce el derecho a la asistencia social, específicamente, en lo que corresponde a las pensiones no contributivas.

La finalidad de la norma es proteger, a través del Sistema de Seguridad Social, a todos los ciudadanos que se encuentren en situación de necesidad y que carezcan de recursos propios para su subsistencia, en los términos establecidos legalmente. La protección se prestará de dos formas, a través de pensiones de jubilación e invalidez y prestaciones económicas por hijos a cargo. Estos beneficios se otorgan tanto a los ciudadanos que no hayan cotizado nunca al sistema de Seguridad Social, como a los que habiendo cotizado al sistema no alcanzan a acceder a una pensión contributiva.

Para tener derecho a la pensión no contributiva de jubilación, se requiere que las personas sean mayores de 65 años, que residan en el territorio español por un periodo de diez años y que carezcan de ingresos. Los que cumplan estas condiciones tendrán derecho a la asistencia médico-farmacéutica gratuita, servicios sociales complementarios y a una prestación económica establecida por la Ley de Presupuestos Generales del Estado- LPGE siendo la cuantía íntegra de 395.60€ mensual y anual de 5.538.40€ (IMSERSO, Normativa, 2020, p.1).

El artículo 149.1 de la CE establece el listado de materias reservadas al Estado y en el artículo 148 de la CE se establecen las cuestiones reservadas a las Comunidades Autónomas. Así, el artículo 149.1.17 de la CE establece que la competencia fundamental corresponde al Estado en lo que respecta a la legislación básica y el régimen económico de la Seguridad Social. en el mismo artículo se determina que las Comunidades Autónomas deben realizar la ejecución de los servicios. Por lo que se debe entender que el Estado tiene competencia en materia de Seguridad Social contributiva y no contributiva, en tanto que a las Comunidades autónomas les corresponde el desarrollo de lo no esencial, siguiendo los criterios establecidos por el Estado (Fernández, 2004, p.1).

En cuanto a la duración de la pensión de jubilación no contributiva, si bien se plantea como una pensión de carácter vitalicio, la realidad es que está condicionada a las variaciones de ingresos económicos que obtenga el beneficiario; es por ello por lo que depende de los ingresos que perciba. Así mismo, dicha jubilación no contributiva se puede extinguir en los

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

siguientes supuestos: con la pérdida de condición de residente legal o traslado de residencia fuera de España por más de 90 días o un año, salvo que sea por causas justificadas, cuando se obtienen ingresos de rentas suficientes, por fallecimiento del beneficiario y muerte de este (Martínez, 2016, p. 409).

Otro aspecto para tener en cuenta sobre la jubilación no contributiva es que tiene incompatibilidades con la pensión no contributiva de invalidez, las pensiones asistenciales, los subsidios de garantía de ingresos mínimos, por ayuda a tercera persona; y para causante de asignación familiar por hijo a cargo con discapacidad (González, 2016, p. 98). Es necesario aclarar que la jubilación no contributiva no exige el cese de trabajo, es decir, la persona que se encuentra trabajando puede obtener el beneficio de esta, siempre que los ingresos percibidos se sitúen por debajo de los límites establecidos por la ley (Martínez, 2016, p. 408).

En lo que refiere a las prestaciones familiares no contributivas, de acuerdo con el artículo 351 del Real Decreto Legislativo 8/2015, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) consistirán en una asignación económica por cada hijo menor de dieciocho años o mayor de dicha edad y que esté afectado por una discapacidad en un grado igual o superior al 65%, a cargo del beneficiario, cualquiera que sea la naturaleza legal de la filiación, así como por los menores a su cargo en régimen de acogimiento familiar permanente o guarda con fines de adopción. De igual forma, las familias numerosas pueden acceder al beneficio siempre y cuando no superen el valor del importe determinado en la ley española (Morales, 2018, p. 423). La cuantía se incrementa dependiendo del número de integrantes que compone el núcleo familiar, es decir, que para el año 2020 cuando son dos miembros de la familia el valor de ingreso es de 4.707.64€ anual, 336.26€ mensual y si son 3 es de 4.430.72€ y mensual de 316,48€ (IMSERSO, 2020).

El alcance de la protección social a través de las pensiones no contributivas en España tiene una perspectiva de género en la medida en que de estas pensiones se benefician más las Mujeres que los hombres. Así, el Instituto Nacional de Mayores y Servicios Sociales-IMSERSO, para el año 2019 señala que España otorgó pensiones no contributivas de jubilación a un total de 50.927 hombres representando un 24,88%, en tanto que las Mujeres que recibieron las pensiones no contributivas de jubilación, para el mismo año fueron 153.802 esto es, un 75,12% más (IMSERSO, 2020, p.4). Estos datos estadísticos ponen de manifiesto que son las Mujeres quienes deben recurrir a ser protegidas a través de la asistencia social, la cual no le garantiza condiciones de vida digna, sino que las mantiene en el límite de las líneas de pobreza o exclusión.

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

2. PENSIÓN NO CONTRIBUTIVA EN BRASIL- BENEFICIO DE PRESTACIÓN CONTINUADA

El artículo 194 de la Constitución de 1988 de Brasil establece que “la Seguridad Social comprende un conjunto de acciones de iniciativa de los Poderes Públicos y de la sociedad, destinados a asegurar los derechos relacionados con la salud, la previsión y la asistencia social”. A su vez, en el artículo 203 de la Constitución de Brasil, se señala que cuando no se cuente con un medio de ingreso económico para subsistir, se debe garantizar un salario mínimo para los adultos mayores y en situación de discapacidad.

El objetivo de la asistencia social no es otro que la protección de los ciudadanos que se encuentran en situación de pobreza y de pobreza extrema, para garantizarles el mínimo necesario de supervivencia. En Brasil se desarrollarán por parte del Sistema Único de Asistencia Social dos principales programas: Bolsa Familia y Beneficio de Prestación Continuada para los mayores de 65 años y para las personas con discapacidad (Pierdoná, 2019, p. 235). El coste de los beneficios se hará por contribuciones sociales de la Unión, aun cuando por ser un Estado Federal, son los entes federativos los responsables de la puesta en marcha de las políticas asistenciales. Mediante la Ley No.8.742/1993, se inicia el desarrollo en Brasil de la Asistencia Social, norma que para el año 2011 es complementada por la Ley No. 12435 de 2011 que organiza la actual Asistencia Social, en lo que respecta al adulto mayor se establece el Beneficio de Prestación Continuada (Art. 20 Ley No. 8.742/1993).

Desde la normativa se determina que tienen derecho al Beneficio de Prestación Continuada, el adulto mayor de 65 años que no perciba pensiones y la persona con discapacidad de cualquier edad que no tengan los medios para la atención de sus necesidades, ni que su familia lo puede hacer. A los beneficiarios, a través de la Asistencia Social, se les otorgará como beneficio un salario mínimo de cada año, lo que significa que para el año 2020 se le entregará a cada beneficiario la suma de 211,79 €.

Lo que se pretende con la protección no contributiva es que las personas que se encuentran en situación de necesidad social sean protegidos, y los que estén en situación de extrema pobreza puedan supervivir (Pierdoná, 2019, p.235). Dentro del programa de Beneficio de Prestación Continuada en el año 2018 se atendieron en Brasil a 2.048.842 de adultos mayores, lo que representa un porcentaje de un 7,36 del total de la población (ONU, Brasil, 2020, p.1).

Brasil, al igual que los países de la región, tiene un gran porcentaje de la población femenina envejecida, por lo que la protección que se ha dado al adulto mayor de 65 años en la pobreza con el programa de Beneficio de Prestación Continuada ha sido a un número mayor de hombres que de Mujeres. De esta forma en el año 2017 se reconoció este beneficio a

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

330.474 hombres, lo que representó un 42,60%. Las Mujeres que recibieron el beneficio fueron 44.524, lo que representó un 57,40% (Brasil, Secretário De Previdência, 2018, p.6).

Ante la panorámica descrita se puede constatar que si bien es cierto que se trata de un programa que no va dirigido específicamente a las Mujeres, son ellas quienes, en mayor medida y porcentaje, se encuentran recibiendo ayuda de la protección social, ya que no pueden acceder a una pensión contributiva.

3. PENSIÓN NO CONTRIBUTIVA EN CHILE- PENSIÓN BÁSICA SOLIDARIA

En Chile, el Sistema de Seguridad Social se encuentra establecido en el número 18 del artículo 19 de la Constitución Política de 1980, donde se señala que “La acción del Estado estará dirigida a garantizar el acceso de todos los habitantes al goce de prestaciones básicas uniformes, sea que se otorguen a través de instituciones públicas o privadas. La ley podrá establecer cotizaciones obligatorias”. Sin embargo, el artículo no adoptó los principios básicos del sistema de Seguridad Social como la solidaridad, universalidad y subsidiariedad, por lo que no se planteó desde el ámbito constitucional la protección social a través de pensiones no contributivas.

En el año 1980, se crea el nuevo sistema de pensiones en Chile, bajo el Decreto Ley 3.500 de 1980, que solo tuvo en cuenta las pensiones contributivas, sin establecer los lineamientos para las pensiones no contributivas. Por tanto, no se tuvo en cuenta a la población que no tenía la capacidad económica para cotizar al sistema de pensiones en el régimen de capitalización individual o que se encontraba en situación de pobreza en la vejez. Sin embargo, en 2008, Chile realizó una reforma estructural en el sistema de Pensiones, implementando por la Ley 20.255, que complementa el Decreto Ley 3.500 de 1980, y que consolida un régimen de pensiones solidario para la población que se encontraba fuera del sistema previsional de Chile.

Mediante esta reforma del año 2008, se crea la Pensión Básica Solidaria, junto con las aportaciones solidarias de vejez e invalidez. La citada pensión será entregada a los adultos mayores que se encuentran en situación de vulnerabilidad social, siendo un componente del programa Chile solidario (CEPAL-Chile, 2020, p.1). Así, la ley crea el pilar solidario mediante la pensión básica no contributiva, prevista tanto para quienes nunca realizaron cotizaciones al sistema de pensiones, como para los casos en que el sistema de aportaciones provisionales de quienes cotizaron no fuera suficiente para lograr una pensión (Rodríguez & Vommaro, 2018, p.34).

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

En el artículo 3 de la ley 20.255 del año 2008, se determinan los requisitos para acceder a la Pensión Básica Solidaria de vejez, para lo cual el adulto mayor debe tener sesenta y cinco años, integrar un grupo familiar perteneciente al 60% más pobre de la población de Chile y acreditar residencia en el territorio de la República de Chile por un lapso no inferior a veinte años continuos o discontinuos, contados desde que el peticionario haya cumplido veinte años.

Las personas que reciben el beneficio no deben ser titulares o beneficiarios de otra clase de pensiones, incluida la de sobreviviente y deberán estar identificadas dentro de la población en situación de pobreza; todo ello de conformidad con el Puntaje de Focalización Previsional, que establece el gobierno de Chile (Instituto de Previsión Social- Chile, 2020, p.1). La cuantía del beneficio está determinada por la edad, así será de: 165,48 dólares para quienes tienen 65 a 74 años; quienes tienen entre 75 y 79 años percibirán 172,48 dólares y las personas mayores de 80 años recibirán 200,22 dólares (Instituto de Previsión Social- Chile, 2020, p.1).

El Instituto de Previsión Social de Chile es el organismo encargado de administrar estas pensiones solidarias. Teniendo en cuenta que la esperanza de vida de las Mujeres en Chile es más alta -82,33 años- que la de los hombres -77,33- y que la pobreza en Chile recae, en mayor medida, en las Mujeres, van a ser estas quienes de forma mayoritaria van a recibir esta clase de pensiones. En el año 2015 se reconocieron por del Instituto de Previsión Social de Chile 109.622 pensiones básicas solidarias a hombres. La cifra ascendió a 289.490 de pensiones básicas solidarias a Mujeres (Instituto de Previsión Social- Chile, Estadística, 2020, p.1).

En el año 2017 el pago de la pensión básica solidaria en Chile ascendió a un total de 399.449, de las cuales el 68,3% fueron Mujeres y el 31,7 eran hombres (Bentancor, 2020, p.26). En el año 2020 la cifra aumentó hasta el 35,9%, (591.998) es decir que, el número de las Mujeres que recibieron la pensión es de 407.527 y los hombres 184.471 (SPS, 2020, p.7). Por lo anterior, las Mujeres son las que en su mayoría se benefician de la pensión básica de prevención social ya que su porcentaje sigue siendo superior al de los hombres a través del tiempo.

4.PENSIÓN NO CONTRIBUTIVA EN COLOMBIA MAYOR

En la Constitución colombiana de 1991, se crea el sistema de Seguridad Social (artículo 48) y se caracteriza por tratarse de un servicio público a cargo del Estado, bajo los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, ello sumado a que se considera como un derecho irrenunciable. El artículo 48 fue desarrollado por la ley 100 de 1993 de 23 de

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

diciembre de 1993, Ley de Sistema de Seguridad Social Integral, para brindar una protección en las contingencias que menoscaban la salud y la situación económica; por tanto, la finalidad de la norma se sitúa en que se pueda obtener una calidad de vida, acorde con la dignidad humana.

En lo que refiere al pilar solidario, el artículo 25 de la ley 100 de 1993 crea el fondo de solidaridad pensional, que tiene como objetivo principal subsidiar las aportaciones al Sistema de Pensiones de las personas que carecen de los recursos para efectuar la totalidad de las cotizaciones. Igualmente, el artículo 26 de dicha norma alude a quienes se beneficiarán del fondo de solidaridad, entre los que se encuentran los trabajadores que se encuentren en la informalidad, las personas en situación de discapacidad y las madres comunitarias (Mujeres que trabajan en los hogares comunitarios, en el cuidado y asistencia de menores vulnerables, dependientes del Instituto de Bienestar Familiar en Colombia).

La Ley 797 de 2003, que modifica el artículo 13 de la Ley 100 de 1993, crea la Subcuenta de Subsistencia del Fondo de Solidaridad Pensional. La subcuenta, tiene como objetivo la protección de las personas en estado de indigencia o de pobreza extrema, para ello otorgará un subsidio económico a través del Programa de Protección Social al Adulto Mayor, denominado actualmente Colombia Mayor.

Se les otorga el beneficio de Colombia Mayor, a las Mujeres mayores de 54 años y a los hombres mayores de 59 años, que se encuentren en pobreza extrema, lo cual se demuestra por el hecho de encontrarse en el Sistema de Identificación de Potenciales Beneficiarios de Programas Sociales – Sisbén, identificados en categoría 1 y 2- e igualmente deben tener la nacionalidad colombiana y haber residido por lo menos 10 años en Colombia (Decreto 3171 del 2007).

La forma en que se otorgará el beneficio será a través de un subsidio económico directo, en el que se concede una suma de dinero al beneficiario o, mediante un subsidio indirecto, otorgándole servicios sociales básicos que se facilitarán a través de los Centros de Bienestar del Adulto Mayor (Decreto 3771 de 2007). El valor del subsidio para el año 2019 se encontraba entre 10,16 dólares a 19,05 dólares mensuales. El citado beneficio se otorga con recursos de la nación y de los municipios, por tanto, depende de la capacidad económica de cada municipio el otorgar un menor o mayor valor del beneficio (Fondo de Solidaridad Pensional, 2020, p.1).

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

El programa de Colombia Mayor para el año 2019 atendió a 1.675.462 adultos mayores, lo que ha supuesto un crecimiento en beneficios del 10,34 % (Colombia, 2020, p.1). En la cobertura para el año 2020 se presenta un aumento hasta las 446.458 Mujeres en comparación con 370.932 hombres (Colombia, 2020, p.1).

Una vez más, la panorámica descrita demuestra que las Mujeres son quienes en una mayor proporción reciben esta clase de pensiones no contributivas, siendo un beneficio mínimo que las mantiene en la línea de pobreza y, por tanto, manteniéndose también su vulnerabilidad social.

IV. LA ESTRUCTURA DE LOS SISTEMAS DE SEGURIDAD SOCIAL AFECTA AL RECONOCIMIENTO DE LAS PENSIONES DE VEJEZ EN LAS MUJERES

En esta parte de la investigación se pretende abordar cómo desde la construcción de los sistemas de pensiones se comienza a plantear las inequidades en el acceso y reconocimiento de la pensión de vejez a las Mujeres. Tanto España y Brasil con sus Sistemas Públicos de reparto, Chile, con el Sistema de Privado de Capitalización, y Colombia, con la combinación del sistema público de reparto y el de Ahorro Individual con solidaridad, generan desigualdades que se verán reflejadas en el posterior reconocimiento de las pensiones de vejez.

1.SISTEMA PÚBLICO DE REPARTO EN ESPAÑA Y LA DESIGUALDAD EN EL RECONOCIMIENTO DE LA PENSIÓN DE VEJEZ DE LAS MUJERES

Como se ha puesto de manifiesto, España en los últimos años reestructuró y modificó el Sistema de Seguridad Social con las recomendaciones realizadas en el Pacto de Toledo (1995) y sus respectivas revisiones (1997, 2003, 2007, 2011 y 2020); la reforma se planteó en las Leyes 27/2011, de 1 de agosto y 23/2013, de 23 de diciembre.

Como se indicó, España ha desarrollado dos pilares en la Seguridad Social: un pilar, público de reparto y un segundo pilar, privado y voluntario; todo ello, sumado a un componente solidario de pensiones no contributivas cuyo objetivo será el de corregir la desigualdad generada en la vida laboral del cotizante, como son la pensión no contributiva, la pensión mínima y la base de cotización y pensión máxima (García, 2019, p.8).

En lo que respecta al sistema público de reparto y de prestación definida, cabe señalar que es de reparto porque las pensiones percibidas por los jubilados son pagadas con las cotizaciones de los trabajadores activos durante el mismo periodo. Y se define como de

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

prestación definida porque existe una relación predeterminada entre la historia laboral y la pensión percibida (Conde y González, 2013, p.10).

El beneficio de la pensión de jubilación se genera a lo largo de la vida con las contribuciones efectivamente realizadas, esto es, la contribución va sumando derechos que incrementan el monto de la jubilación; por lo que, se terminan penalizando las historias laborales cortas, que generalmente son las de las Mujeres. Los sistemas de beneficios definidos se encuentran estrechamente vinculados entre la edad, la historia contributiva y los requisitos estrictamente determinados en la norma (CEPAL, 2017, p.10).

Al estructurarse el Sistema de pensiones en España como un sistema público de reparto, se perpetúa el sistema protector que requiere de trabajadores que trabajan a tiempo completo y permanecen en una misma empresa a lo largo de la vida y que, además, desarrollan un trabajo eminentemente productivo desconociendo el trabajo reproductivo (Molina, 2020, p.6).

En esta estructura del sistema de pensiones, muy difícilmente podrá encajar una Mujer que, como se muestra en la investigación, tuvo una brecha en el mercado laboral en 2018 de un 11,3% inferior a la de los hombres, un desempleo del 13,3% mayor en comparación con los hombres, e incluso un desempleo de larga duración también mayor respecto del de los hombres -ellas tienen un 43% frente al 39,6% de los hombres-. (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2018, p.3).

Esta realidad llevará a que las Mujeres accedan en una menor proporción a las pensiones de jubilación, como se revela en las pensiones de jubilación obtenidas para el año 2019, en el que se otorgaron un total de pensiones de jubilación, en el mes de junio del año 2019 por valor de 6 millones. De las cuales solo el 38% representa a las Mujeres pensionistas en el régimen contributivo (Federación de Pensionistas-OS, 2019, p.121). “En los sistemas de pensiones basados en el trabajo mercantil y en las contribuciones individuales, las Mujeres suelen tener menos derechos jubilatorios propios y beneficios más bajos de promedio que los hombres” (Arza, 2017, p.9).

La reforma del Sistema de Seguridad Social realizada por la Ley 27/2011, asume las recomendaciones y el Informe de Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo del 2011, en el que se determina que debe incluirse la dimensión de género en materia de pensiones. Esta nueva reforma regirá a partir del año 2013 y como ya se explicó se centró en la edad de jubilación, la tasa de sustitución, la base reguladora y el factor de sostenibilidad.

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

La reforma plantea el aumento escalonado de la edad de la pensión de jubilación, desde los 65 a los 67 años, por lo que, para acceder a la jubilación en la modalidad contributiva se requiere haber cumplido 67 años, o 65 años cuando se acrediten 38 años y 6 meses de cotización, sin que se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente a las pagas extraordinarias.

Si bien es cierto que se recomienda la inclusión del contexto de género en el sistema de pensiones, al ser redactada la norma de esta manera y determinar el incremento de edad tanto para hombres como para Mujeres, en nada benefició a las Mujeres quienes a pesar de la edad deben permanecer más tiempo en mercado laboral para compensar, muchas veces, las interrupciones que tienen en sus cotizaciones. Como ha señalado la doctrina:

El sistema español, a diferencia de otros, no fija edades legales diversas por sexo, no evita que éste sea fuente de graves desigualdades, a empezar por la edad real de jubilación, más tardía para ellas que para ellos, aunque la distancia se acorta (Molina, 2020, p.4).

A lo anterior se suma que España es uno de los países donde las Mujeres se jubilan a una mayor edad que la de los hombres (Benito, 2019, p.42), esto puede ser porque las Mujeres muchas veces deben adecuar sus vidas laborales o sus ingresos dado que al presentar carreras cortas e irregulares ven afectado el importe de sus pensiones, que por regla general terminan siendo pensiones inferiores las de las Mujeres en comparación con las que reciben los hombres, por lo que “la desigualdad de género existe en la cuantía de las pensiones y se presenta como una variable determinante de la edad de acceso a la pensión de jubilación” (Ibidem, p.43).

Por otro lado, en cuanto al requisito de cotización en el que se deben acreditar 38 años y 6 meses para acceder a la pensión de jubilación, al tener las Mujeres tasas de participación laboral bajas y lagunas de cotización, será difícil que puedan acceder a los requisitos de tiempos de cotización tan largos y permanentes, por lo que, concebidos de esta manera, los sistemas de pensiones penalizan a las Mujeres (Arza, 2017, p.16).

La norma también plantea la posibilidad de acceder a una pensión de jubilación anticipada, en la que se requiere para acceder a esta pensión un mínimo de 35 años cotizados y que al menos 2 años de cotización deben estar comprendidos dentro de los 15 años inmediatamente anteriores al momento de causarse el derecho o al momento en que cesó la obligación de cotizar y siempre que el importe de la pensión a recibir sea superior a la cuantía

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

de la pensión mínima que correspondería al interesado por su situación familiar al cumplimiento de los 65 años (Artículo 208 de la LGSS).

Esta pensión de jubilación anticipada, así concebida, mantiene un perfil masculino, presentando sesgo de género (Benito, 2019, p.45); ello podría entenderse así por el hecho de que las carreras más cortas e interrumpidas de las Mujeres les hace difícil llegar a cotizar el tiempo requerido. A ello hay que añadir que al aplicar los coeficientes reductores la cuantía de la pensión ha de ser superior a la mínima, aspecto complejo para aplicar en el caso de las Mujeres, debido a que ellas son las que en un mayor porcentaje disfrutaban de pensiones mínimas (ibidem, p.53).

Sumado a lo anterior, en cuanto a la pensión de jubilación anticipada por violencia de género a la que tiene derecho la Mujer trabajadora que ha sido víctima de violencia de género a la terminación de la relación laboral (art. 5.A.e Ley 27/2011), si bien es cierto que, en un primer momento el planteamiento parece loable para la protección de las Mujeres, la aplicación del derecho presenta ciertos reparos, ya que para que la Mujer víctima de violencia de género pueda acceder a la pensión deberá cumplir con los requisitos legales de edad inferior a 4 años de la edad que en el caso resulte aplicable, permanecer 6 meses como demandante de empleo y acreditar un periodo mínimo de cotización de 33 años. Por lo que, en la realidad, esta protección se convierte en una norma difícil de materializar (Benito, 2019, p.54).

Otro aspecto que se plantea en la reforma del Sistema de pensiones es la tasa de sustitución que se incrementó a los 25 años para llegar al 100% de la base reguladora con 37 años de cotización (artículo 4 de la Ley 27/2011). Y en la misma norma se amplía el periodo de cálculo de la base reguladora de 15 a 25 años cotizados, determinando la posibilidad de integración de periodos no cotizados al sistema.

Esta base reguladora afectará tanto a los hombres como a las Mujeres, las consecuencias se revelan de una manera más fuerte en las Mujeres como consecuencia de la brecha salarial (Benito, 2019, p.103). Como ya se ha señalado, en España el salario medio anual de las Mujeres es inferior al de los hombres, estableciéndose en el año 2016 una diferenciación en el salario por hora trabajada de un 15,1%. Y si la cotización depende del salario percibido el que exista brecha salarial conlleva necesariamente que esta brecha se mantenga posteriormente en la pensión.

Según los últimos datos que se disponen en el año 2019 se aprecia que se mantiene la diferencia en la cuantía de las pensiones de jubilación por razón de género. Los hombres percibieron una pensión media de jubilación de 1.312,68 euros, en tanto que las que

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

percibieron las Mujeres tenían un valor medio de 857,89 euros; lo que supone que la pensión de la Mujer es un 34,7% inferior a las de los hombres (Federación de Pensionistas- OS, 2019, p.121).

Como se ha señalado, “con estas reformas se logran rebajar las cuantías de las pensiones, castigando la mayor esperanza de vida y llevando a cabo una revalorización de las pensiones con vistas a generar una pérdida del poder adquisitivo de los pensionistas” (Benito, 2019, p.38). Otro aspecto para tener en cuenta en las últimas reformas de pensiones en España es el Factor de Sostenibilidad Financiera que se planteó en el artículo 8 de la Ley 27/2011 y que posteriormente, se desarrolló en Ley 23/2013 del 23 de diciembre y, en la actualidad, se encuentra derogada la implementación del factor de sostenibilidad mediante la Ley 6/2018 de presupuestos generales del Estado para 2018. Factor que no se ha puesto en funcionamiento debido a que en los primeros debates que se le dieron los Presupuestos Generales del Estado en el 2019, se planteaba que la medida se incorporará hasta el 1 de enero del 2023, en el texto definitivo no se determinó ninguna fecha, razón por lo cual se deja a criterio de la Comisión del Pacto de Toledo.

Aun cuando no se ha puesto en marcha la propuesta del Factor de Sostenibilidad en el sistema de Pensiones, podría entenderse que vulnera el derecho a la igualdad de las Mujeres, debido a que el factor de sostenibilidad se encuentra asociado directamente a las contribuciones individuales y a la esperanza de vida, y son las Mujeres quienes tienen una esperanza mayor de vida siendo de 85,7 años para el año 2017, en tanto que para los hombres es de 80,4 años (Arza, 2017, p.14). Y en cuanto a las contribuciones, son las que menos contribuciones realizan y las que realizan las hacen con un menor valor: todo ello porque deben soportar en su vida laboral brechas de acceso a los empleos, brecha salarial, e igualmente soportan el trabajo reproductivo y de cuidado en una mayor proporción, lo que afecta sus contribuciones (Molina, 2020, p.6).

Por otra parte, no se puede desconocer entonces el avance que plantea la Ley 27/2011, en el reconocimiento del trabajo reproductivo y de cuidado, al reconocer cotizaciones ficticias por asimilación a parto, al respecto se señala:

Se computará como periodo cotizado aquel de interrupción de la cotización, derivado de la extinción de la relación laboral o de la finalización del cobro de prestaciones de desempleo producidas entre los nueve meses anteriores al nacimiento, o los tres meses anteriores a la adopción o acogimiento permanente y la finalización del sexto año posterior a dicha situación. La duración de este cómputo como periodo cotizado será de 112 días por cada hijo o menor adoptado o acogido. Dicho periodo se incrementará anualmente, a partir del año 2013 y hasta el año 2018, hasta alcanzar el máximo de 270 días por hijo en el año 2019, sin que en ningún caso pueda ser superior

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

a la interrupción real de la cotización. Este beneficio solo se reconocerá a uno de los progenitores. En caso de controversia entre ellos se otorgará el derecho a la madre (Artículo 9 Ley 27/2011).

Sumado a lo anterior, en el mismo artículo 9 de la citada norma se establece que los tres años de periodo de excedencia por cuidado de hijo o menor, se considerarán como periodo de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social.

Una norma que actualmente se mantiene en la Seguridad Social es el reconocimiento de los derechos de conciliación por cuidado de hijos. En el Real Decreto 1716/2012, de 28 de diciembre se determina que se reconocerá como periodos cotizados a todos los efectos, salvo para el cumplimiento de periodos mínimos de cotización exigidos, el periodo de interrupción de la actividad laboral producto del nacimiento de hijo, la adopción o la acogida de un menor de 6 años.

El beneficio consiste en computar como periodo cotizado el tiempo de interrupción y como máximo 270 días por cada hijo nacido o menor acogido (apartado 4 del artículo 6 del RD 1716/2012). En los demás requisitos para acceder a la pensión de jubilación se mantiene la edad de 65 años y 38 y 6 meses de cotización (artículo 2 de la Ley 27/2011). Aun cuando es una norma que tiene en cuenta el contexto de género, cuando se plantea la realidad de las Mujeres que se dedican al cuidado les va a ser difícil acceder a los requisitos de cotización que se establecen (Benito, 2019, p.138).

La Seguridad Social en España requiere de una reforma del sistema con enfoque de género, en el que se reconozcan las diferencias que enfrentan las Mujeres en el acceso al mercado laboral, en la segregación laboral, en las brechas de salariales, en el trabajo reproductivo, un sistema que reconozca que la población femenina adulta que no accede a una pensión de jubilación necesariamente cae en la pobreza, y que recibirá una pensión no contributiva que simplemente la mantiene sin sacarla de la línea de pobreza (Molina, 2020, p.23).

2.SISTEMA PÚBLICO DE REPARTO EN BRASIL. EL DIFÍCIL ACCESO AL DERECHO A LA PENSIÓN DE VEJEZ PARA LAS MUJERES.

Brasil es uno de los países de la región Latinoamericana con mayor cobertura en la Seguridad Social, que contaba en el año 2017 con el 58% de personas cotizando a la Seguridad Social, un 12 % por encima del promedio de la región (Arenas, 2019, p.119). A

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

pesar de lo anterior, son las Mujeres quienes en una menor proporción se encuentran vinculadas a la Seguridad Social contributiva. En el año 2018, las personas que hacían contribuciones al Sistema de Seguridad Social en pensiones, un total de 26.791.266 eran hombres con un porcentaje del 56,40% en tanto que las Mujeres que cotizaron fueron 20.704.740 con un porcentaje del 43,60% (Ministerio de Previdencia Social, 2019, p.14).

Como ya se expuso, Brasil estructura el sistema de Seguridad Social en un sistema público de reparto, con solidaridad intergeneracional, en el que los trabajadores en activo pagan las prestaciones de los trabajadores inactivos. En este sistema converge: el régimen general de Previsión Social, el régimen de Previsión de los servidores públicos, el régimen privado de carácter complementario y las pensiones no contributivas o asistenciales.

Con anterioridad a la reforma constitucional del año 2019, se regulaban dos formas de acceso a la pensión de vejez:

La primera, de acuerdo con las contribuciones realizadas durante toda la vida laboral sin importar la edad. Se requería que el hombre hubiese hecho contribuciones por 35 años y en el caso de la Mujer estas contribuciones eran de 30 años, siendo percibidas estas jubilaciones en mayor proporción por los hombres (OIT, 2003, p. 102).

La segunda forma de obtención de la pensión era por la edad y contribuciones, siendo necesario tener contribuciones por 15 años y tener como edad 60 años para las Mujeres y 65 años para los hombres. La pensión se recibía en mayor medida por las Mujeres y se pagaba la pensión en ambos casos con el 80 % del valor del mejor salario, calculándose basados en los 36 meses anteriores al retiro, igualmente se utilizan tablas de mortalidad unisex.

Bajo la presidencia de Jair Bolsonaro se propone una reforma de la pensión desde la perspectiva de la sostenibilidad Financiera, por lo que la reforma no tendrá contenido de género, como tampoco acciones afirmativas en favor de las Mujeres. La reforma del Régimen General de Previsión Social se realizó mediante la Enmienda Constitucional 103 del año 2019. Esta reforma modifica la edad de pensión y semanas de cotización, por lo que, ahora se determina como edad para acceder a la pensión de vejez 65 años si es hombre y 62 años si es Mujer, sumado a que se debe acreditar un tiempo mínimo de contribuciones siendo de treinta (30) años la contribución exigida si se es Mujer y treinta y cinco (35) años de contribuciones si es de hombre (Numeral I del párrafo 5 del artículo 201 de la Constitución modificado por la Enmienda Constitucional 103, de 2019).

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

La citada reforma también ha modificado la edad de jubilación para los trabajadores rurales, fijándose en 60 años para los hombres y en 55 años para las Mujeres y 20 años de contribuciones. Por último, se establece una jubilación obligatoria a los 70 años tanto para los hombres como para las Mujeres y siempre que se acrediten contribuciones de 35 años en el caso de los hombres y de 30 años en el caso de las Mujeres.

No es posible evaluar estadísticamente la modificación realizada en la Enmienda 103 de 2019, al analizar el texto de la reforma, se aprecia con claridad que esta no ha sido favorable para las Mujeres ya que el aumento de edad y de cotizaciones, determina que la norma piense en un trabajador formal con historias laborales largas, que en la gran mayoría de Mujeres no se presenta. El avance que había alcanzado Brasil con el reconocimiento de las pensiones rurales parece retroceder con la reforma de pensiones del año 2019, y este desmonte de los beneficios de la previsión rural afecta, en mayor medida, a las Mujeres, ya que fueron ellas, quienes se beneficiaron mayoritariamente de estas pensiones, lo que impactaba de manera positiva en la igualdad de género (CEPAL- De beneficiarias a ciudadanas, 2019, p.68).

Las Mujeres accedieron a la jubilación rural por edad, ya que no exigía cotización monetaria previa y se universalizaba el beneficio sin importar el sexo asegurado y el beneficio reconocido era un salario mínimo para ambos sexos (OIT, 2003, p.102). La reforma de pensiones del 2019 no solo no presenta un contexto de género, sino que congela el gasto público durante 20 años lo que puede tener efectos negativos que afectarán, sin lugar a duda, a los derechos sociales (OIT, 2017, p.154). En otros términos, lo que significó un avance en la Seguridad Social para las Mujeres rurales, ahora es un retroceso en sus reconocimientos, ya que en Brasil el 60% de los trabajadores rurales son Mujeres, razón esta, que lleva a que serán ellas quienes soporten el recorte de estas pensiones (Ruiz y Castro, 2011, p.8).

Como todos los sistemas de reparto, el de Brasil replica las deficiencias del mercado laboral en el sistema de pensiones, ya que para acceder a la pensión se tendrán que realizar cotizaciones que dependen del mercado laboral formal, y las Mujeres, como se evidenció, no tienen el mismo acceso al mercado laboral que los hombres; prueba de ello es que para el año 2018 las Mujeres ocupadas en empleos formales eran 20,54 millones y los hombres 26,08 millones (Ministério da economia- Trabalho, 2019, p.1). Y en el mismo año el desempleo era mayor en las Mujeres con un 14,3%, en tanto que en el de los hombres era del 11,0% (REDLAT, 2018, p.17).

En el momento del reconocimiento del derecho a pensión a las Mujeres, se replica en la pensión reconocida su vida laboral y se mantiene la brecha laboral en la brecha de

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

pensiones. Como se patentiza en los hombres que percibieron una pensión de jubilación, en el año 2013 el porcentaje fue del 82%, mientras que, en ese mismo período, en el caso de las Mujeres solo alcanzó el 49% (Amarante, Colacce, Manzi, 2016, p.35). En consecuencia, las Mujeres que no alcanzan una pensión por contribuciones en Brasil deben recurrir a las pensiones de asistencia social, para evitar caer en la extrema pobreza.

La estructura del sistema de reparto establecido en Brasil afecta de manera directa el acceso y reconocimiento de las pensiones de vejez, porque se estructura el sistema desde el trabajo formal, desconociendo la realidad de las Mujeres, el trabajo informal, precario y de cuidado no remunerado que envuelve la condición de ser Mujer trabajadora.

3. SISTEMA PRIVADO DE CAPITALIZACIÓN, DISCRIMINACIÓN DIRECTA EN EL RECONOCIMIENTO DE LA PENSIÓN DE VEJEZ EN LAS MUJERES EN CHILE

Como ya se planteó en la presente investigación, el sistema de pensiones en Chile se estructuró desde los años ochenta en un sistema Privado de Capitalización administrado por fondos privados de pensiones (AFP) con ánimo de lucro, en el que cada trabajador tendrá en este fondo una cuenta individual de ahorro pensional que le permite con sus aportaciones conformar un capital para pensiones de vejez, invalidez o supervivencia.

Estructuradas de esta manera, las pensiones se convierten en un elemento característico de la individualidad, ya que la pensión se forma en una cuenta individual en la que no se tienen ninguna clase de solidaridad social intergeneracional. Chile planteará la solidaridad fuera del sistema privado y lo hará con financiación estatal en las pensiones no contributivas (Mesa-Lago, 2013, p.58).

Con la implementación del sistema de capitalización individual, aumenta la pobreza de las Mujeres, por la falta de solidaridad y por la dificultad de acceder a una pensión contributiva (Chamorro, 2019, p.133). En 2008 se realizó una nueva reforma de pensiones para impulsar el pilar solidario, planteando un acercamiento al contexto de género, sin embargo, la reforma no realizó modificaciones en las AFPs, manteniendo el sistema de capitalización intacto (CEPAL, 2019, p. 38).

El sistema de pensiones privado administrado por los Fondos Privados de Pensiones, afecta al acceso a las pensiones de vejez de las Mujeres, porque se estructura en las cotizaciones que van a la cuenta individual de ahorro pensional, para al final de la vida laboral percibir el ahorro de toda la vida en la respectiva pensión. Ello supone que el sistema se estructure en el trabajo formal, siendo las Mujeres quienes tienen una menor participación en

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

el mercado laboral formal, como se puede evidenciar en las cifras de empleo del año 2018 donde el empleo de los hombres era de 66,0%, en comparación con el empleo femenino que era del 45,3%, y planteándose, por tanto, una diferencia de 20,7 puntos porcentuales de acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística de Chile (INE, Estadística de género y empleo, 2019, p.1). A ello hay que unir cifras como el desempleo, pues para el mismo período de 2018 el desempleo femenino superaba al masculino en un 1.3% (INE, Estadística de género y empleo, 2019, p.1). Esta realidad contrasta con el sistema privado de pensiones que mantiene la obligatoriedad de las cotizaciones al sistema de pensiones en empleos formales y de larga trayectoria para obtener los respectivos beneficios, por lo que muy difícilmente las Mujeres completarán el ahorro individual suficiente para financiarse su propia pensión de vejez.

Para autores como Sabina Chamorro, el sistema de Pensiones Privado de Capitalización en Chile contiene mecanismos internos de discriminación como son: la exclusión del trabajo no remunerado; la diferencia de edad de retiro que para las Mujeres es de 60 años y para los hombres es de 65 años y la utilización de tablas de esperanza de vida diferenciadas por sexo (p.142).

Las pensiones estructuradas en sistemas privados tienden a desconocer el trabajo no remunerado que desarrollan las Mujeres. En el año 2015 las Mujeres chilenas dedicaban 3.16 horas al día más que lo varones a la realización de tareas de trabajo de cuidado no remunerado. A ello se añade que desarrollan un 31,3% de tareas de trabajo informal que no se ve reflejado en las cotizaciones de pensiones (INE, Boletín Estadístico: Informalidad, 2019, p.1). Por su parte, las diferencias por edad afectan a la cuantía de las pensiones en los sistemas privados de pensiones, ya que las Mujeres deben retirarse del sistema 5 años antes que los hombres, lo que tendrá como consecuencia que tenga menos tiempo cotizado; ello junto a la edad más temprana de retiro y la mayor esperanza de vida de las Mujeres plantea que se requiera un mayor ahorro en la cuenta individual de ahorro pensional porque tendrá un mayor periodo de jubilación (Chamorro, 2019, p.142).

Otro aspecto que impacta en el sistema privado de pensiones para las Mujeres son las tasas de reemplazo en comparación con las tasas de los hombres. Si una Mujer se retira a los 60 años y un hombre a los 65, la tasa de reemplazo de los hombres será del 66%, en tanto que el de las Mujeres será del 39%, situación que se debe a la brecha salarial, la edad de jubilación y las tasas diferenciadas por sexo de la esperanza de vida; todo ello lleva a que la estructura del sistema privado de pensiones plantee factores de discriminación directa en las Mujeres.

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

Adicionalmente en el sistema privado de pensiones se utilizan tablas diferenciadas por sexo para proyectar las pensiones. Esta diferenciación afecta a las Mujeres, porque son ellas quienes tienen una mayor esperanza de vida. En efecto, en el año 2018 la esperanza de vida de las Mujeres era de 85 años y la de los hombres 80 años (ONU, 2018, p.43) Esta mayor longevidad de las Mujeres en Chile significa que dentro del sistema de pensiones, se va a requerir un mayor capital para poder acceder a la respectiva pensión, lo que conlleva a que no sea fácil acceder si quiera a la pensión mínima (Mesa-Lago, 2013, p.59).

Otro aspecto a tener en cuenta es que la reforma de pensiones que se planteó en 2008 aun cuando establece algunos aspectos que aparentemente incluyen contexto de género, como el reconocimiento de semanas por hijo, la posibilidad de recibir semanas de cotización en el evento del divorcio, son, en realidad, factores que no aumentaron la participación de la Mujer en el sistema de pensiones contributivas. Chile, según datos de la Superintendencia de Pensiones, reconoció en el año 2019 un total de 951.981 pensiones de vejez por edad y de vejez anticipada. En la primera el 47,6% correspondió a las Mujeres, y el 52,4% a los hombres. En cuanto a la segunda el 8,3% fue para las Mujeres y 37,9% a los hombres. Y respecto al valor de la pensión se pone de manifiesto una brecha del 40,4% en favor de los hombres, ya que el valor de la pensión mensual para los hombres es de 385,17 dólares y para las Mujeres de 229.74 dólares (Superintendencia de Pensiones, 2019, p.26).

Sobre las cifras emitidas por la Superintendencia de Pensiones de Chile, se puede decir que son muy pocas las Mujeres que obtienen una pensión de vejez anticipada, por lo que es necesario que trabajen hasta cumplir la edad de retiro y, en muchas ocasiones, deben seguir trabajando porque a pesar de tener la edad mínima fijada, no alcanzan al capital determinado en la ley. Todo ello sin olvidar que el importe de la prestación económica no es igual a la que obtienen los hombres, pues las pensiones de las Mujeres siempre se calculan sobre ingresos menores.

A pesar de lo señalado, la reforma del 2008 fortalece el pilar solidario que beneficia a las Mujeres que no pueden acceder a la pensión contributiva. Así, son las Mujeres quienes tienen una mayor representación en las pensiones no contributivas (Chamorro, 2019, p.145). Las pensiones no contributivas tienen un factor altamente femenino, de hecho, el 73,2% de estas pensiones fueron otorgadas a las Mujeres en Chile, en tanto que a los hombres se les entregó en un 26,3%, y el Aporte Provisional Solidario de este subsidio fue entregado a las Mujeres en un 63,75%, siendo mucho más alto para ellas ya que a los hombres se les entregó en un 36,3% (S.P., 2019, p.32). Todo ello refleja que las Mujeres son las que tienen que optar por el beneficio del pilar solidario, puesto que por las brechas existentes no alcanzan a financiar por sí mismas su propia pensión.

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

Dado que el sistema de Pensiones de Chile se estructura en un Sistema Privado de Capitalización, las Mujeres tendrán un menor acceso a las pensiones de vejez, debido a que el sistema privado se basa en el trabajo formal y, por tanto, en contribuciones individuales. Por ello, se hace aún más evidente la brecha salarial al momento de percibir el valor de la pensión, como ya se demostró, al ser mucho menor en las Mujeres que en los hombres (Arza, 2017, p.9).

Sin lugar a dudas, en el sistema de capitalización individual se reproducen las inequidades del mercado laboral que enfrentan las Mujeres, poco acceso al trabajo formal, trabajo temporal, trabajo informal, trabajo de reproducción, lagunas en las cotizaciones, entre otras. Son muchos de los aspectos que impiden afiliaciones al sistema de pensiones o la posibilidad de realizar cotizaciones y, por tanto, también repercuten en la posibilidad de recibir una pensión de vejez (CEPAL, 2019, p.24).

4.SISTEMA PARALELO DE PENSIONES EN COLOMBIA: LAS MUJERES ENTRE LA DISCRIMINACIÓN DEL SISTEMA PÚBLICO DE REPARTO Y EL SISTEMA PRIVADO DE CAPITALIZACIÓN.

En 1994, Colombia decide estructurar el Sistema de Pensiones de forma paralela, lo que significa que coexisten el Sistema Público de Reparto y el Sistema Privado de Capitalización, ambos con una base de solidaridad (Artículo 12 Ley 100 de 1993). En 2018 el total de personas que se encontraban afiliadas al sistema de pensiones era de 21,8 millones, de las cuales el 15,2 se encontraba en el Régimen Solidario de Ahorro Individual y el 6,6 en régimen de Prima Media, siendo el 34% de la población económicamente activa (Superintendencia Financiera, 2018, p.1).

Igualmente, para el año 2018 fueron reconocidas 1,46 millones de pensiones, de las cuales el 1,32 fueron reconocidas por Colpensiones, siendo el 90 % de las pensiones otorgadas y 0,14, fueron otorgadas por los Fondos Privados de Pensiones, esto es, el 10%; de estas pensiones, -un millón de pensiones- fueron por vejez, siendo el 78% de salario mínimo (Superintendencia Financiera, 2018, p.1). En lo que respecta a las Mujeres beneficiarias de pensión de vejez solo el 21,3% reciben una pensión en el régimen contributivo, siendo aun mayor para los hombres que la reciben en un 30,6% (Agencia Nacional de Defensa Judicial del Estado, 2017, p.260).

Al haber optado por los dos sistemas de pensiones, se va a poner de manifiesto la inequidad de la estructura de los dos sistemas de pensiones respecto de las Mujeres en

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

Colombia. Y teniendo en cuenta que los dos sistemas son fundamentados en las contribuciones realizadas en la vida laboral, lo que hacen las Mujeres es replicar la inequidad de su vida laboral en las cotizaciones, ya que, las desigualdades en las pensiones de las Mujeres son producto de las desigualdades del mercado laboral (Arza, 2017, p.14).

En lo que respecta a las desigualdades para las Mujeres en el Sistema Público de reparto con prestación definida, administrada por COLPENSIONES, se pueden plantear cuestiones en relación con los requisitos de edades, base de liquidación de pensiones y cuantía de las respectivas pensiones.

En lo que respecta a la edad, para acceder a la Pensión de Vejez en el Régimen de Prima media con Prestación Definida, se deben cumplir con los requisitos de edad y cotización: 57 para las Mujeres y 62 para los hombres y 1300 semanas de cotización tanto para los hombres como para las Mujeres (Artículo 9 de la Ley 797 del 2003).

Se considera la diferenciación de edad, como una acción positiva en favor de las Mujeres, en realidad, hacer la diferencia de edad sin tener en cuenta la realidad que viven las Mujeres en Colombia, es hacer más inaccesible el derecho a las pensiones, porque, como ya se expuso, las Mujeres se encuentran en mayor desventaja que los hombres en el mercado laboral. Las Mujeres tienen un empleo formal del 54,6% en comparación con el empleo de los hombres que es del 78,6% (OCDE, 2019, p.10), además, el desempleo de las Mujeres es del 12,1%, en tanto que el de los hombres es de 7,5% (DANE; Boletín Técnico, 2019, p. 5-6).

Por otra parte, uno de los problemas que genera más inequidad en Colombia en la realidad laboral es el trabajo informal que está altamente representado en trabajo femenino ya que ellas tienen una informalidad del 48,5% superior en 3 puntos porcentuales al de los hombres (DANE, 2019).

Teniendo en cuenta la situación descrita, las Mujeres tienen menos tiempo de cotizaciones formales, lo que conlleva a que deban permanecer en el mercado laboral durante más tiempo, para poder cumplir con las semanas mínimas requeridas. De esta forma, lo que está previsto como una acción positiva en favor de las Mujeres, en realidad no lo es, ya que para acceder a la pensión tanto hombres como Mujeres deben cumplir con 1300 semanas de cotización, lo que para las Mujeres supondría completar estas cotizaciones 5 años antes que los hombres.

En lo que respecta al ingreso base para liquidar la pensión, se tendrá en cuenta el promedio de salarios de los últimos 10 años, lo que igualmente pone en desventaja a las

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

Mujeres que cotizan en este sistema ya que como se evidenció en el capítulo anterior, las Mujeres en Colombia sufrían una brecha salarial en el año 2018 del 12%, siendo su salario de cotización mucho menor que el de los hombres.

Y en cuanto a la tasa de remplazo, la norma determina que la pensión de vejez tendrá una tasa de remplazo o cuantía que se establece con una base mínima que va desde el 55% al 65% del ingreso base de liquidación y lo máximo que podrá llegar será al 80% del ingreso base de liquidación (Artículo 34 de Ley 100 de 1993). Para aumentar el porcentaje de pensión es necesario tener un mayor número de semanas cotizadas, y como ya se planteó son las Mujeres quienes tienen menos semanas de cotización, por lo que tendrán una pensión con un menor valor. Igualmente las Mujeres enfrentarán las inequidades del Sistema Privado de Capitalización, pues en Colombia para acceder a la Pensión de Vejez en la Administradora de Fondos de Pensiones es necesario que se tenga en la cuenta de ahorro pensional, al menos el 110% que garantice siquiera una pensión mínima, si al cumplir 60 años las Mujeres y 62 años los hombres y no se cumple con el capital necesario para acceder a la pensión de vejez, se le devuelve lo ahorrado en el plan de pensiones (artículo 64 de la Ley 100 de 1993).

Bajo estos lineamientos, la importancia del sistema radica en que se tenga el capital suficiente en la cuenta de ahorro de pensiones, lo cual es más complejo para las Mujeres que son las que tienen historias laborales cortas o interrumpidas, porque son quienes, en mayor medida, desarrollan el trabajo reproductivo, el trabajo informal o precario, lo que dificulta completar el ahorro correspondiente.

Sumado a lo anterior, se utilizan en el Sistema Privado de pensiones las tablas de esperanza de vida por sexo, lo que determinará que las Mujeres necesiten mayor capital en su cuenta de ahorro de pensiones, porque tienen una mayor esperanza de vida. Así, en el año 2017, la esperanza de vida para las Mujeres era de 79,69 años y para los hombres de 74,12 años.

El Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad plantea los mismos problemas. Al ser un sistema basado en el ahorro, las Mujeres no tendrán el capital suficiente para acceder a la pensión de vejez, debido a que ellas deberán cumplir con su ahorro hasta los 60 años y los hombres hasta los 62 años siempre que el capital les alcance.

De todo lo anterior se puede observar que no solo los aspectos económicos, sociales, culturales y laborales afectan el acceso a la pensión de vejez a las Mujeres, también lo hacen

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

la estructura de los propios sistemas de pensiones, generándose discriminación hacia las Mujeres.

La propia estructura de los sistemas de pensiones puede presentar discriminación directa o discriminación indirecta. Como ya se planteó, existe discriminación directa cuando una norma o una política introducen una distinción que desfavorece a las Mujeres, o cuando se plantea “un tratamiento diferenciado perjudicial en razón del sexo donde el sexo sea objeto de consideración directa” (Sentencia TC- 145/1991, de 1 de Julio).

Por otro lado, existe discriminación indirecta cuando la norma o política no tiene como objetivo perjudicar a las Mujeres, sus efectos resultan discriminatorios (CEPAL, 2019, p.23). Frente a la conceptualización de la discriminación indirecta, el Tribunal Constitucional español la ha definido como los:

Tratamientos formalmente no discriminatorios de los que se derivan, por las diferencias fácticas que tienen lugar entre trabajadores de diverso sexo, consecuencias desiguales perjudiciales por el impacto diferenciado y desfavorable que tratamientos formalmente iguales o tratamientos razonablemente desiguales tienen sobre los trabajadores de uno y otro sexo a causa de la diferencia sexual (Sentencia TC-145/1991, de 1 de Julio).

De la estructura de los sistemas de Pensiones se puede demostrar que tanto el Sistema Público de Reparto, como el Sistema Privado de Capitalización, generan discriminación en contra de las Mujeres. En el caso del Sistema público de Reparto, se presenta una discriminación indirecta, por cuanto, la estructura del sistema no pretende perjudicar a las Mujeres, la discriminación se presenta cuando en el sistema de pensiones “se excluye a las trabajadoras no remuneradas y se reproducen las desigualdades del empleo” (CEPAL, 2019, p. 24). Perpetuando en las Mujeres la división sexual del trabajo, el no reconocimiento del trabajo de cuidado, las brechas salariales y otros muchos aspectos, afectan de manera directa al derecho a acceder a una pensión contributiva a las Mujeres en condiciones de desigualdad injustificada y, por tanto, se constituyen en posibles elementos de discriminación de la Mujer en materia de pensiones.

Desde este punto de vista, en lo que respecta a la discriminación indirecta en el sistema de pensiones, las pensiones son otorgadas no en la condición de ciudadanía, ni en el aporte que se hace al desarrollo del respectivo país. Sino que por el contrario se fundamenta en el trabajo formal por lo que, las Mujeres al no participar en el mercado laboral o realizar

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

trabajo de cuidado no remunerado quedan por fuera del sistema de pensiones, dentro de la mayoría de los sistemas de pensiones se excluye el trabajo reproductivo, lo que plantea que el 50% de las Mujeres no pueden acceder a una pensión de vejez (CEPAL, 2019, p.24).

Ya que muchas Mujeres por el trabajo de cuidado o el embarazo deben abandonar el trabajo formal, teniendo que trasladarse a empleos a tiempo parcial, a empleos informales, a trabajos por cuenta propia, a ser cuidadoras no remuneradas o en muchos casos a formar parte de los índices de desempleo, aspectos que no se tienen en cuenta dentro de los sistemas de pensiones, lo que genera una evidente discriminación indirecta que afectará la vida de las Mujeres hasta la vejez.

En lo que respecta al Sistema Privado de Ahorro Individual, se presenta una discriminación directa, ya que la norma esta direccionada a desfavorecer a las Mujeres. Esto ocurre cuando las pensiones de vejez se proyectan con tablas de esperanza de vida diferenciadas por sexo, y son las Mujeres las que tienen una mayor longevidad, lo que plantea que ellas deban tener un mayor ahorro pensional para acceder a la pensión de vejez (CEPAL, 2019, p.23).

Son los Sistemas de Pensiones los que mantienen una estructura fundamentada en el trabajo que siempre han desarrollado los hombres, en el que se termina castigando a quienes se dedican exclusivamente al trabajo reproductivo, lo que generará que, en promedio, el 50% de las Mujeres no puedan percibir una pensión contributiva y deban percibir una pensión asistencial como dádiva del Estado o una de viudedad dependiente de otra persona (ibidem, p.24).

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

CAPITULO CUARTO

EL TRABAJO DE CUIDADO Y SU MEDICIÓN ESTADÍSTICA EN BOGOTÁ

En el presente capítulo se pretende estudiar el modo en que la división sexual del trabajo hace que las Mujeres asuman de una manera directa y en mayor proporción el trabajo de cuidado. De la misma forma se abordarán los avances normativos que se han dado en el ámbito internacional y de cada uno de los países en estudio frente al reconocimiento del trabajo de cuidado, evidenciando cómo este trabajo afecta al acceso a la pensión de vejez.

Por otra parte, teniendo en cuenta que la presente investigación es de carácter socio-jurídico, planteada dentro de metodología de investigación mixta, cuantitativa y cualitativa, se presentará el estudio de caso que se realizó en Bogotá mediante la aplicación de unas encuestas a las Mujeres cuidadoras no remuneradas; estudio que pondrá de manifiesto la problemática que tienen las Mujeres cuidadoras en el acceso a la pensión de vejez en Bogotá.

La división sexual del trabajo tiene como consecuencia que las Mujeres sean quienes desarrollan el trabajo reproductivo o de cuidado en una mayor proporción, lo que afecta al acceso y permanencia en el mercado laboral de las Mujeres y, posteriormente, al acceso a la pensión de vejez.

Desde una perspectiva internacional, diversas instituciones y organismos vienen tratando de que se reconozca formalmente el trabajo de cuidado. Dentro del plano internacional se encuentra la OIT, con el Convenio 156 de 1981 sobre trabajadores con responsabilidades familiares, el Convenio 183 de 2000 sobre protección a la maternidad y el Convenio 189 de 2011 sobre los trabajadores domésticos. Junto a las recomendaciones 201 de 2011 sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos y la Recomendación 202 sobre Pisos de Protección Social del 2012.

En la X Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe en busca de la igualdad real y efectiva y tratando de encontrar soluciones en lo que respecta al trabajo remunerado y no remunerado de la Mujer, se emite el Consenso de Quito (2007), donde se plantea que se deben adoptar las medidas legislativas y las reformas institucionales, “para garantizar el reconocimiento del trabajo no remunerado, su aporte al bienestar de las familias y al desarrollo económico de los países y promover su inclusión en las cuentas nacionales” (XIV Consenso de Quito 2007). Igualmente, en el Consenso se plantea el hecho que se deben tomar medidas en los sistemas de Seguridad Social para que las Mujeres puedan acceder a una adecuada calidad de vida y gozar de una plena ciudadanía (XV-Consenso de Quito, 2007).

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

En torno al mismo planteamiento, se realizó el Consenso de Santo Domingo de 2013. En él se formuló un reconocimiento del derecho de las personas al cuidado, y por tal motivo se determinó la responsabilidad de todos en el cuidado: de hombres, Mujeres, familias, sociedad y el Estado. De la misma manera se propuso que a las Mujeres se les libere tiempo de cuidado para que pudieran incorporarse al mercado laboral (artículo 57 Consenso de Santo Domingo, 2013). Por su parte en el artículo 58 del Consenso de Santo Domingo (2013) se planteó que se debía hacer una adecuada protección de los sistemas de Seguridad Social a las Mujeres, incluyendo a todas, tanto las que se dedican al trabajo productivo como al trabajo reproductivo, remunerado o no remunerado.

El trabajo de cuidado igualmente se encuentra enmarcado en la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030 de la ONU, que determina en el Objetivo 5 que se debe lograr “la igualdad de género y empoderamiento a todas las Mujeres y a las niñas”; destacándose en la Meta 5.4. que se debe “Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerado mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo las responsabilidades compartidas en el hogar y la familia, según proceda en cada país”.

En el mundo son 606 millones de Mujeres en edad de trabajar, que equivale al 21,7% de la población, quienes realizan un trabajo de cuidado no remunerado a tiempo completo, mientras que solo el 1,5% de los hombres realizan labores de cuidado. En el periodo comprendido entre 1997 y 2012, las Mujeres desempeñaron su labor de cuidado, incluyendo trabajo doméstico; la prestación de cuidado solo se redujo en 15 minutos por día para las Mujeres y en los hombres aumentó solo 8 minutos por día (ONU, 2019, p.1-OIT-Un Paso decisivo hacia la igualdad de género, 2019, p.2).

I. TRABAJO DE CUIDADO EN EL DERECHO COMPARADO

1. ESPAÑA

En relación con la economía de cuidado en España, los datos analizados ponen de manifiesto que:

“las Mujeres menores de 65 años, especialmente las de edades comprendidas entre los 45 a 64 años, contribuyen con más de la mitad de todo el volumen de cuidado (medido en horas) aportado por todos los cuidadores (48,4%). También es una Mujer mayor la que recibe la mayor parte del cuidado provisto por cualquier cuidador (47,1%). De igual forma, se puede decir que el 15% de los cuidadores informales en España son hombres frente a un 85% que son Mujeres” (Abellán et al., 2019, p. 15).

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

Si bien es cierto que el patrón de cuidado no remunerado se mantiene, la variable del porcentaje de cuidado informal puede cambiar, aumentando el tiempo de cuidado prestado por los hombres. Es decir, cuando los hombres asumen el papel de cuidador que no desarrollaron siendo jóvenes pues:

Hay más hombres en esa tesitura que antes, debido a su mayor supervivencia, sumado al proceso de envejecimiento (y envejecimiento de los ya viejos) y de evolución de los tipos de hogar, más que por modificación de mentalidades y de la cultura del cuidado. Lo que conlleva a que descienda el cuidado no remunerado de las Mujeres (Ibidem, p.31).

Otro aspecto a tener en cuenta es que los hombres mayores son quienes necesitan más ayuda de su cónyuge, mientras que las Mujeres mayores requieren del cuidado de sus hijas, por ende, son ellas quienes se hacen cargo de los cuidados más frecuentemente, seguidas de otros familiares y amigos. Por tanto, la hija de edad intermedia suele ser el pilar fundamental del cuidado en España (Abellán et al., 2019, p.32).

España ha implementado políticas públicas enfocadas al trabajo de cuidado no remunerado, a través de la Ley 39/ 2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia. Se pretendió enmarcar a través de la norma, un sistema de autonomía y atención de dependencia, por medio del cual se brindó un reconocimiento de un derecho universal para garantizar la atención y cuidados a personas con dependencia, con el fin de cubrir las necesidades de las familias y, en especial, el de las Mujeres (Muyor Rodríguez, 2019, p. 89-90). La Ley 39/2006 definió, en el artículo 2, el concepto de cuidado no profesional, señalando que es la “atención prestada a personas en situación de dependencia en su domicilio, por personas de la familia o de su entorno, no vinculadas a un servicio de atención profesionalizada”. La importancia de la norma radica en el hecho de que se determina que excepcionalmente el cuidador no profesional podrá recibir una prestación económica, que será imperativo que se incluya en la Seguridad Social (artículo 18.3 de la Ley 39/2006).

La reglamentación de la Seguridad Social se hará a través del Real Decreto 615/2007, del 11 de mayo, cuyo en el artículo 1 señala quien puede desarrollar la actividad de cuidador no profesional. A este respecto establece que “dicha condición puede ser desarrollada por su conyugue y sus parientes por consanguinidad, afinidad o adopción, hasta el tercer grado de parentesco”; sin perjuicio de ampliarse a personas que no tengan ningún grado de parentesco, cuando las necesidades lo requieran.

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

Por otro lado, se determina que los cuidadores no remunerados quedarán incluidos, obligatoriamente, en la aplicación del Régimen General de la Seguridad Social, y que será pagado por parte del Estado, y asimilado a la situación de alta mediante la suscripción de un convenio especial. La protección brindada por la Seguridad Social al cuidador no profesional se plantea en el hecho que podrá acceder a la prestación por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, derivadas de accidente o enfermedad sin importar la naturaleza (artículo 3 del Real Decreto 615/2007).

Posteriormente y debido a la situación de crisis económica generada en España en el año 2008, se expide el Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, que determina que, frente al convenio especial de la Seguridad Social para los cuidadores no profesionales, el pago de la Seguridad Social ya no estará a cargo del Estado, sino que deberán ser asumidas por el mismo cuidador no profesional, con lo que se plantea un retroceso en el reconocimiento del trabajo de cuidado.

Siete años después, mediante el Real Decreto- Ley 6/2019, de 1 de marzo, se reanuda la financiación de las cuotas del convenio especial de los cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia a cargo del Estado, a partir del 1 de abril de 2019. Como se plantea en la parte motiva del citado Real Decreto -ley 6/2019, reanudar el pago por parte del Estado significa que se reconoce el valor de la figura del cuidador no remunerado, quien muchas veces debe abandonar su puesto de trabajo, e interrumpir su carrera de cotizaciones a la Seguridad Social para cuidar.

2. BRASIL

En lo que respecta al trabajo de cuidado en Brasil, puede señalarse que de acuerdo con el Instituto Brasileño de Geografía y Estadística -IBGE-, en el año 2018 las Mujeres dedicaron en promedio 21,3 horas por semana al trabajo de cuidado, en tanto que los hombres tan solo dedicaron 10,9 horas en las mismas tareas. Se puede evidenciar igualmente que el 87% de la población de 14 años y más, cumplió tareas domésticas y/o de cuidado, lo que significa que se dedicaron al cuidado alrededor de 147.5 millones de personas, de las cuales el 93% de brasileños fueron Mujeres y el 80,4% fueron hombres, demostrándose con ello que el mayor trabajo de cuidado es prestado por las Mujeres en Brasil (IBGE, 2018, p.1).

Aun cuando las Mujeres se dediquen al trabajo remunerado fuera del hogar, ellas dedican 8.2 horas más de media que los hombres al desempeño de trabajos domésticos. Por otro lado, en el supuesto de que tanto los hombres como las Mujeres se encuentran desempleados, las Mujeres trabajan 11.8 horas más que los hombres en trabajo de cuidado. Todo lo anterior, teniendo en cuenta que cuando las Mujeres están casadas o tienen pareja,

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

aumenta su trabajo de cuidado, alcanzando un 97.7%, en tanto que, para los hombres, en las mismas circunstancias, alcanza un 80,4% (Ibidem, p.1).

Otro de los factores que influye en el trabajo de cuidado es el nivel de formación o de educación de las Mujeres, en el sentido de que a mayor nivel de educación menor es su participación en el trabajo doméstico (OISS, 2019, Medidas compensatorias de los cuidados no remunerados en los Sistemas de Seguridad Social en Iberoamérica, p.45). Dentro de las actividades domésticas se incluye tanto la actividad de cuidado de niños, personas mayores o personas enfermas, actividades que en mayor proporción desarrollan las Mujeres, como las relativas a la preparación de alimentos.

Brasil estructura su marco normativo frente al cuidado desde la Constitución de 1988 donde se establece, en el artículo 194, el derecho a la asistencia social y, en el artículo 208, se complementa con el derecho que tienen los niños a recibir educación de 0 a 6 años. Todo ello, sin olvidar que en Brasil se reconocen cotizaciones ficticias para las Mujeres afiliadas al sistema de pensiones. Estas cotizaciones no están determinadas por los hijos que se tengan, ya que el Estado se hace cargo de cinco años de cotizaciones de las Mujeres en el régimen de pensiones, tanto urbano como rural (OISS, 2019, Medidas compensatorias de los cuidados no remunerados en los Sistemas de Seguridad Social en Iberoamérica, p.204). Esta es una acción positiva en pro del reconocimiento del trabajo de cuidado de las Mujeres (artículo 2 de la Ley No. 8.213 del 24 de julio de 1991- Modificada por la Ley No. 13.183 del 2015).

El problema que se presenta en esta acción positiva es que la misma beneficia a las Mujeres que tienen un mayor número de años cotizados, por ser utilizada en la modalidad de jubilación por tiempo de contribución, y no a quienes menos cotizaciones realizan, sin olvidar que las Mujeres tienen un mejor acceso a la pensión por edad. En otras palabras, “la compensación por cuidado llega a un tercio de las Mujeres receptoras de prestaciones por vejez” (OISS, 2019, Medidas compensatorias de los cuidados no remunerados en los Sistemas de Seguridad Social en Iberoamérica, p.276).

3. CHILE

En el año 2018 la OCDE realizó importantes recomendaciones a Chile. En particular, se determinó que se debían adoptar medidas a través de reformas que incluyeran lo social y la inclusión en el mercado laboral para las Mujeres, para con ello lograr un crecimiento inclusivo de género en lo económico. Por consiguiente, también recomendó que era necesario implementar políticas públicas para mejorar un incremento en la prestación de servicios de cuidado realizado por las familias (OCDE, 2018. p.27).

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

La economía de cuidado en Chile es realizada en los hogares por las Mujeres. De estas, el 30,2% pertenecen al “quintil” de quienes perciben los menores ingresos y se encuentran excluidas del mundo laboral por realizar las funciones de cuidado y de quehaceres en el hogar. El 24% de las Mujeres jóvenes también se dedican a las labores domésticas y al cuidado, además en Chile existe una disminución de números de hijos por Mujer, es decir, que no está garantizado el relevo generacional, lo que genera presión en el bono demográfico que tiene efectos negativos en el sistema de protección social y en lo pertinente con el cuidado (ONU, 2019, p. 20). Otro aspecto para tener en cuenta es que el trabajo de cuidado no remunerado por las Mujeres es invisibilizado, y tiene barreras que impiden el empoderamiento económico de las Mujeres y su autonomía. No obstante, el esfuerzo de las Mujeres contribuye a la economía de Chile, ya que “representa el 40% del PIB” (Aguayo, 2019, p.2). De manera que, las Mujeres están contribuyendo a un sistema económico que no reconoce la densidad del trabajo de cuidado y el rol que deben hacer en el trabajo doméstico que conlleva a una sobrecarga laboral.

Por otra parte, en Chile todavía preexisten las brechas de género en lo salarial y en la participación en el mercado laboral dentro de un contexto formal. De manera que las Mujeres perciben unos salarios significativamente inferiores y sus puestos de trabajo suelen entrañar una menor calidad y ser de carácter informal o temporal.

La participación de la Mujer en el mercado de trabajo o en el empleo de buena calidad se ve frenada, al menos en parte, por barreras económicas relacionadas con el elevado coste de los servicios de cuidado infantil (Garda y Undurraga, próxima publicación) (OCDE, Estudio Económico de la OCDE Chile, 2018, p.41).

Indiscutiblemente, en Chile se está trabajando para reducir barreras de género y facilitar la inclusión en el mercado laboral. No obstante, “a pesar de los avances conseguidos, la diferencia en las tasas de empleo entre hombres y Mujeres se sitúa en 20 puntos porcentuales, lo cual es claramente mayor que el promedio de los países de la OCDE. Esta situación frena el crecimiento y la equidad, dado que el aumento de las oportunidades de empleo para las Mujeres podría contribuir a una distribución de los ingresos más equitativa (Causa et al., 2015).

4. COLOMBIA

En Colombia, según lo establecido por el Departamento Nacional de Estadísticas (DANE), en lo que refiere a los servicios de cuidado y trabajo doméstico, en el año 2017 el 76,7% de las Mujeres desempeñaba esta actividad, frente a un 23% de hombres. Por otro lado, este tipo de trabajo de cuidado no remunerado genera un valor económico de 55,9%

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

(DANE, 2019, p.4). Además, las Mujeres que ni estudian- ni trabajan son las que en su mayoría realizan trabajo doméstico y de cuidado no remunerado.

Precisamente, para tener datos claros sobre el trabajo de cuidado no remunerado en Colombia el Departamento Administrativo de Estadísticas-DANE, en la encuesta sobre uso del tiempo realizada a partir del año 2013, deja en evidencia que las Mujeres colombianas trabajaban, por lo menos, cuatro veces en tareas domésticas y de cuidado más que los hombres (DANE, 2017).

Por otro lado, lo que afecta directamente a las posibilidades de las Mujeres de acceder al mercado de trabajo es el hecho de no poder conciliar la vida familiar y la laboral. Teniendo en cuenta que el trabajo reproductivo tiene un compromiso directo con uno de los elementos propios de la Seguridad Social, como es el cuidado de las personas, y partiendo del hecho de que son las Mujeres quienes en una mayor proporción desarrollan esta actividad, que no les permite cotizar de una manera adecuada para acceder al derecho a una pensión, parece que el sistema de pensiones sanciona a las Mujeres por haber cumplido con la obligación de atender al cuidado de personas.

En Colombia el único avance que se ha producido es en la diferencia de edad en el momento de acceder a la pensión del régimen público. Para acceder a la pensión de vejez la Mujer debe tener 57 años y los hombres 62 años. Esta diferencia se plantea como una acción afirmativa en reconocimiento del trabajo de cuidado, sin embargo, se desconfigura el beneficio al tener que cumplir con el segundo requisito, esto es, 1300 semanas de cotización, lo que hace inoperante esta acción afirmativa (artículo 33 de la Ley 100 de 1993, modificado por la Ley 797 del 2003 artículo 9).

En relación con los Fondos Privados de pensiones, para acceder a la pensión de vejez no se exige solo una edad determinada, sino también que se tenga en la cuenta individual de ahorro pensional, un ahorro superior al 110%, para garantizar la pensión de vejez con un salario mínimo, pudiendo ahorrar solamente hasta la edad de 60 años para las Mujeres y de 62 para los hombres, al cabo del cual si no cumplió con el capital, no se les permiten seguir cotizando en el sistema y se le hace la respectiva devolución de saldos (artículo 64 de la Ley 100 de 1993). Esta acción afirmativa de diferenciar la edad entre hombres y Mujeres planteará el mismo inconveniente que el Fondo Público ya que se requiere tanto para los hombres como para las Mujeres un ahorro de más del 110% que garantice siquiera un salario mínimo, lo que perjudica a las Mujeres, como ya se evidenció, por utilizar tablas diferenciales por sexo.

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

Colombia no ha contado con una norma que reconozca el trabajo de cuidado no remunerado a las Mujeres, razón por la que se decide hacer una encuesta en Colombia, ya que se trata de uno de los países en estudio que menos desarrollo legislativo ha tenido frente al reconocimiento del trabajo de cuidado no remunerado en las Mujeres. Además, las entrevistas se harán en Bogotá al tratarse de la capital del país y la ciudad que ha intentado hacer un reconocimiento normativo del trabajo de cuidado con cuidadoras no remuneradas de personas en situación de discapacidad.

II. CASO DE MUJERES CUIDADORAS NO REMUNERADAS EN BOGOTÁ

1. LUGAR DONDE SE APLICA LA ENCUESTA

El estudio de las Mujeres cuidadoras se realizará en Colombia, que se encuentra ubicada en sur América, establecida como un Estado Social de Derecho, formada en una República Democrática, organizada territorialmente en: departamentos (32), distritos (5), municipios (1.122) y territorios indígenas (87 pueblos). Planteando la división territorial igualmente la conformación de seis distritos así: el Distrito Capital de Bogotá, los Distritos Turísticos y Culturales de Cartagena de Indias, de Santa Marta, de Barranquilla; y el Distrito Especial Industrial y Portuario de Buenaventura y Tumaco (Constitución Política, 1991 artículos 1-286-328).

La población de Colombia asciende a 48.258.494 millones de habitantes, de los cuales el 48,8% son hombres y el 51,2% son Mujeres (Censo General, Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas DANE, 2019). Por otro lado, Colombia tiene un crecimiento demográfico favorable, aunque no está exenta de que el envejecimiento pueda llegar a aumentar en la población mayor que, precisamente, es la que demanda cuidados.

Durante el año 2017, las Mujeres tuvieron una participación del 89.5% en el trabajo de cuidado no remunerado, los hombres solo tuvieron una participación del 62% en dichas actividades (DANE, 2018). A ello debe añadirse que las Mujeres dedican el 78.4% de horas anuales al cuidado no remunerado y los hombres solo el 21.6% (DANE, 2018, p.4). Por consiguiente, las Mujeres dedican un mayor tiempo a la actividad de cuidado no remunerado más que los hombres.

Es importante mencionar que, en la encuesta del DANE, también se establece el rango de edades de las cuidadoras. Así, las Mujeres entre 19 y 28 años dedicaron 18,4 horas al trabajo de cuidado no remunerado, mientras que los hombres solo 10,8 horas (DANE, 2018, p.p. 28-29). Sin embargo, la encuesta del DANE omitió que las Mujeres mayores – desde 50 hasta más de 60 años-, son las que dedican un mayor tiempo al cuidado no remunerado, ya

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

que brindan apoyo a las Mujeres jóvenes para que puedan acceder a un trabajo ya sea formal o informal.

1.1. Política pública nacional sobre el trabajo de cuidado no remunerado

En Colombia no hay políticas públicas específicas para quienes se dedican al trabajo de cuidado no remunerado de una manera directa, lo único que se hace es un reconocimiento a la población que recibe el cuidado al adulto mayor, a las personas en situación de discapacidad e infancia y adolescencia.

En la Ley 1251 del año 2008, se establece la protección y defensa de los derechos de los adultos mayores, y en lo que respecta al trabajo de cuidado, se evidencia en el numeral 10 del artículo 7 que es necesario que se brinde capacitación a los cuidadores informales que cuidan algún familiar adulto mayor en sus hogares. Asimismo, en el numeral 8 del artículo 8 se plantea fortalecer las redes de apoyo, de protección en solidaridad y corresponsabilidad entre la familia, sociedad y Estado.

Mediante la Ley Estatutaria 1618 del año 2013 sobre personas en situación de discapacidad, en el artículo 13 apartado 2 c) se señala que el Ministerio de Trabajo deberá determinar los planes y programas de inclusión laboral, en el que los cuidadores y familiares puedan intervenir. Sumado a las anteriores normas, se emite la Ley 1850 del año 2017, su artículo 8 reitera que los cuidadores informales deben ser capacitados. Como puede apreciarse, las normas solo mencionan la corresponsabilidad que deben tener los cuidadores frente al trabajo de cuidado, ni recoge, ni prevé ningún beneficio para quien realiza el trabajo de cuidado no remunerado.

A pesar de la importancia de la contribución que hacen los trabajadores que prestan servicios como cuidadores no remunerados en la economía, en el año 2010 se aprobó la Ley 1413 con el fin de contabilizar el valor económico de la economía del cuidado y el aporte económico que se refleja en el Producto Interno Bruto-PIB. En cuanto a la medición y coordinación del trabajo de cuidado, este está a cargo del Departamento Administrativo de Estadísticas-DANE-, que tiene la responsabilidad de emitir análisis periódicos mediante una Encuesta Nacional de Usos de Tiempos –ENUT- que no debe superar los tres años (Ley 1413, 2010, art.1-5).

El Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas -DANE-, realizó la última Encuesta Nacional de Usos de Tiempos –ENUT-, en el año 2017, determinando que para este año el valor económico del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado ascendió a 185.722 miles de millones de pesos, lo que suponía una participación del 20,0% del Producto Interno

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

Bruto, e implicaba un avance en la valoración del papel del trabajo de cuidado realizado en los hogares colombianos (DANE, Cuenta Satélite de Economía del Cuidado, 2017, p.1).

En el año 2018 se presentó en el Congreso de la República de Colombia, un proyecto de ley para garantizar los derechos de los cuidadores familiares, que tuviesen a su cargo a personas en situación de discapacidad, vulnerabilidad asociada con la edad -mayores y menores de edad-. En el proyecto se propone brindar beneficios en el sistema de salud, beneficios económicos y pensión especial para los cuidadores que tengan cotizaciones que cumplan con las semanas exigidas en la norma, excluyendo la edad (Proyecto ley 169, 2019, p. p1-2). Se trata de un proyecto de ley que, hasta la actualidad, no ha pasado de su estudio en las respectivas comisiones para su posterior debate legislativo.

De igual manera, en el proyecto de ley no se habla de cuidador no remunerado, sino que se define el cuidador familiar en los siguientes términos:

Se entenderá como cuidador familiar al cónyuge, compañero permanente de la persona dependiente o a quien, teniendo un parentesco hasta el tercer grado de consanguinidad, tercero de afinidad o primero civil con la misma, demuestre que es la persona responsable de los cuidados y ayuda permanente para las actividades de la vida diaria, sin recibir una contraprestación económica por su asistencia (Proyecto ley 169, 2019, p. 1).

1.2. Bogotá: Trabajo de cuidado

La capital de la República de Colombia es la ciudad de Bogotá, D.C, que se constituye en el principal centro geográfico, político e industrial. De igual modo, en su capital se concentra uno de los mayores centros económicos de Latino América. La ciudad se encuentra a una altura de 2.630 metros sobre el nivel del mar (Moreno, 2000.p1). De igual forma, en Bogotá D.C., se concentra la mayor población total de la nación debido a las oportunidades laborales.

Por lo anterior, de acuerdo con los datos facilitados por el Departamento Nacional de Estadísticas en el año 2018 Bogotá tenía 7.181.469 de habitantes, de los cuales el 47,8% eran hombres y el 52,2% Mujeres (DANE, 2018, p.p. 22-50). Es necesario tener en cuenta que el índice de participación de horas de las Mujeres en la economía de cuidado en la ciudad de Bogotá D.C., representa el 78% (DANE, 2018, p.13).

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

1.3. Política pública en Bogotá sobre trabajo de cuidado no remunerado

El artículo 14.5 del Acuerdo 119 del 2004, por el que se adoptó el plan de desarrollo económico social en la capital, menciona por primera vez en las políticas públicas de Bogotá, la economía de trabajo de cuidado no remunerado. El precepto determinaba que se reconocerá la productividad de este tipo de economía, permitiendo una inclusión de la economía de cuidado a todos sus niveles.

De igual forma, el Decreto 470 del año 2007 fija una Política Pública de discapacidad para el Distrito Capital, para las personas en situación de discapacidad como población que necesita de cuidados específicos. Por ello, la norma realiza un reconocimiento humano, social y sostenible de las personas en situación de discapacidad y a sus cuidadores, haciendo un reconocimiento general, sin ninguna otra consideración.

Posteriormente, mediante el Acuerdo 308 del año 2008, se plantea crear 20 centros de respiro para las familias que cuidan a las personas en condición de discapacidad, sin embargo, la norma tiene vacíos, entre los que se encuentra el hecho de que no tiene datos exactos del número de las personas que realizan la labor de cuidado y solo se limita a la protección de los cuidadores de personas en situación de discapacidad, excluyendo los cuidadores de adultos mayores y menores de edad.

Por otra parte, el Decreto 166 del año 2010, establece la Política Distrital de Mujeres y Equidad de Género y considera, en el artículo 9 apartado 4 d), el reconocimiento de la economía de cuidado, a la vez que propone implementar programas y acciones afirmativas que permitan el reconocimiento del cuidado como trabajo no remunerado como aporte del PIB.

Así mismo, en el Decreto 545 del año 2011 establece la Política Pública para las familias de Bogotá, donde se prevé que el cuidado es una línea estratégica de acción, ya que ello permite avanzar en una inclusión económica y social de las familias que están en el trabajo de cuidado no remunerado. Por otro lado, el Acuerdo 489 del año 2012 adopta el plan de desarrollo económico, social, ambiental y de obras públicas enfatizando el cuidado en el entorno desde lo público, en las personas que reciben cuidado y por último el apoyo a quienes brindan cuidado como las Mujeres y docentes.

Sin embargo, las políticas públicas implementadas en Bogotá solo van dirigidas a la población que demanda de cuidado y no a las que trabajan ejerciendo la actividad, por lo que, no se ha avanzado en un reconocimiento económico sobre las personas que trabajan prestando

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

esos servicios que, en su mayoría, son Mujeres. A pesar de ello, en el año 2015 mediante el Acuerdo 624, se reconocieron los derechos de los cuidadores y cuidadoras de las personas en situación de discapacidad.

En las normas anteriores, se menciona a las cuidadoras no remuneradas, no se define su noción. No obstante, en el año 2015 se establece que:

Las personas que haciendo uso de sus habilidades, destrezas, tiempo, fuerza de trabajo y talento, facilitan el acceso de la persona cuidada a las capacidades básicas humanas (vida, salud física, integridad física, sentidos, imaginación, juegos, entre otras) y promueve su participación en los diferentes entornos en los que se desenvuelve, posibilitando la toma de decisiones y las elecciones según sus habilidades (Acuerdo 624, 2015. Art.1).

A pesar de que en el Acuerdo 624 del año 2015 se menciona que se debe elaborar un protocolo para la protección de los derechos de los cuidadores(as), y que en dichos protocolos se debe visibilizar el trabajo de cuidado no remunerado, el valor de la labor, las necesidades de los cuidadores, el apoyo social, los roles de la familia entre otros, hasta la fecha no se ha implementado dicho protocolo.

III. ELABORACIÓN DE LA ENCUESTA

Teniendo en cuenta que la presente investigación es de carácter socio-jurídico y que se plantea dentro de una metodología mixta de investigación, cuantitativa y cualitativa, en esta parte de la investigación se abordará la metodología cuantitativa, mediante la realización de una encuesta de 27 preguntas a Mujeres cuidadoras no remuneradas en Bogotá. El estudio podría servir como herramienta base para una futura legislación que protegiera a las cuidadoras no remuneradas.

Para poder realizar una adecuada recolección de información en las encuestas y que puedan confirmar o desvirtuar la hipótesis de la investigación, se plantearon dos hipótesis para la encuesta:

1. HIPÓTESIS 1

Una persona que accede a espacios educativos tiene mayor probabilidad de gozar del derecho a la pensión de vejez.

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

2. HIPÓTESIS 2

Una persona que asuma la condición de cuidadora tiene menor probabilidad de acceder a espacios de educación formal, no formal e informal, que lo llevaría a tener un mayor riesgo de no poder generar el derecho a la pensión de vejez.

Igualmente se determinó como objetivo de la encuesta el de establecer, a través de un análisis comparativo, los riesgos sociales que afectan la calidad de vida de las Mujeres cuidadoras para acceder al derecho de pensión por vejez, relacionados con el antes y el después de asumir la condición de cuidadora.

Como se ha indicado, la encuesta consta de 27 preguntas estructuradas de la siguiente manera:

- El consentimiento Informado: en el que la entrevistada manifiesta el consentimiento para realizar la encuesta y se le informa que la encuesta es de carácter investigativo.

- La primera parte de la encuesta está orientada a la identificación de quienes participan del estudio.

- La segunda parte de la encuesta está orientada a identificar el riesgo social vinculado a la posibilidad de acceder a la pensión de vejez relacionado con su percepción sobre la educación.

- Y la tercera parte de la encuesta está orientada a identificar el riesgo social de poder gozar o de verse privado del derecho a la pensión de vejez relacionado con su percepción sobre su salud.

Una vez estructurada de esta manera la encuesta, fue sometida a la evaluación de 13 expertos en Seguridad Social y género, de los cuales 8 tienen título de doctorado y 4 de maestría, de diferentes áreas del conocimiento: abogados, antropólogos y psicólogos. Y de diferentes países: Brasil, Colombia, Cuba, San Salvador, México y España, quienes evaluaron las preguntas y propusieron modificaciones de algunas de ellas.

Se realizaron las modificaciones propuestas por los jueces expertos y se aplicó una prueba piloto de la encuesta a 40 Mujeres. Posteriormente, se vuelven a realizar ajustes a la encuesta y se aplica definitivamente con las correcciones correspondientes a Mujeres

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

cuidadoras de edades entre 22 y 81 años, siendo aplicada de manera presencial a 134 Mujeres cuidadoras no remuneradas.

La aplicación de la prueba se realiza en Colombia porque como se ha evidenciado en el estudio de cada uno de los países, es Colombia el país que tiene un menor avance normativo frente al trabajo de cuidado no remunerado razón por la cual, es de importancia dentro de la presente investigación que se realice un acercamiento a la realidad de las Mujeres cuidadoras no remuneradas, lo que permitirá en un futuro analizar de una manera más adecuada la elaboración de un marco normativo y de una política pública que permita reconocer el trabajo de cuidado no remunerado realizado por las Mujeres en Colombia. Adicionalmente, se realizará la encuesta en Bogotá, porque como ya se evidenció es la única ciudad en Colombia que ha hecho un acercamiento normativo al reconocimiento del trabajo de cuidado. Las encuestas fueron realizadas de manera presencial en dos fundaciones sin ánimo de lucro que se dedican al cuidado de niños, jóvenes y adultos mayores.

Teniendo en cuenta que no se ha realizado ninguna encuesta en Colombia, que aborde el trabajo de las Mujeres cuidadoras no remuneradas, y que existe invisibilidad en el trabajo que estas desarrollan en la sociedad, y que no resulta fácil el acceso a los hogares, se tendrá como validas el número de encuestas realizadas que fueron 134 Mujeres de edades de entre 22 a 81 años.

3. METODOLOGÍA

Se han fijado cuatro ítems de análisis que permitirán el comportamiento de las personas incluidas en el estudio, para esto se toma una muestra de 134 Mujeres cuidadoras:

- Caracterización de las participantes.
- Pensión de vejez relacionada con percepción en educación.
- Pensión de vejez relacionada con percepción en salud.
- Pensión de vejez relacionada con percepción de ingresos derivados del trabajo.

Con estos ítems se busca conocer la percepción del riesgo social que tienen las cuidadoras respecto a poder garantizarse su derecho a la pensión de vejez en Colombia, en clave de tres aspectos la educación, la salud y los ingresos derivados del trabajo.

4. ANÁLISIS DESCRIPTIVO

Parte 1. La primera parte de la encuesta está orientada a caracterizar a las cuidadoras que participan en el estudio.

**PERSPECTIVA DE GÉNERO
EN EL SISTEMA DE PENSIONES
IBEROAMERICANO: ESPECIAL
REFERENCIA A LA PROTECCIÓN
DE LA VEJEZ.**

VARGAS SANDOVAL YANETH

4.1. Edad

El rango de edad abarca desde los 22 a los 81 años. El primer cuartil es de 43 años, lo que quiere decir que el 75% de las Mujeres encuestadas son mayores a esta edad y el promedio de edad es de 50.16 años.

Tabla 1

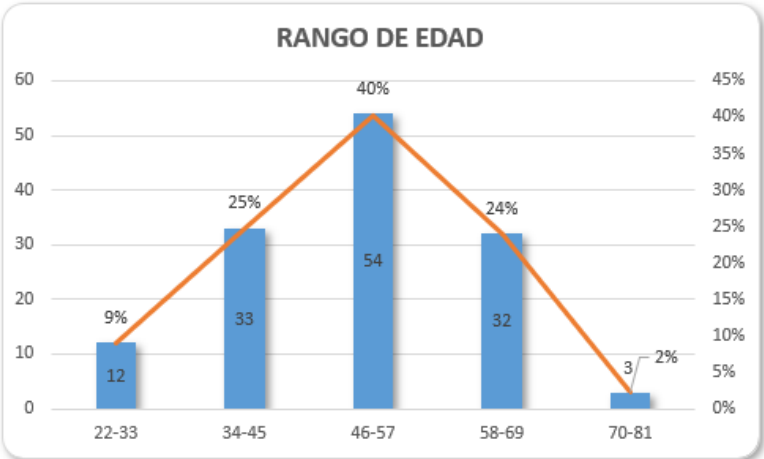
Estadísticos	Edad
Tiempo mínimo	22 años
Primer cuartil	43 años
Mediana	50.5 años
Media	50.16 años
Tercer cuartil	58 años
Máximo tiempo	81 años
Coficiente de variación	22.48%

La dispersión de las edades respecto a la media en las Mujeres cuidadoras es de un 22.48% de variabilidad.

Esto se resume, en el siguiente gráfico, el cual nos permite visualizar un dato que sale de la línea normal de edad, el cual corresponde a 81 años.

**PERSPECTIVA DE GÉNERO
 EN EL SISTEMA DE PENSIONES
 IBEROAMERICANO: ESPECIAL
 REFERENCIA A LA PROTECCIÓN
 DE LA VEJEZ.**

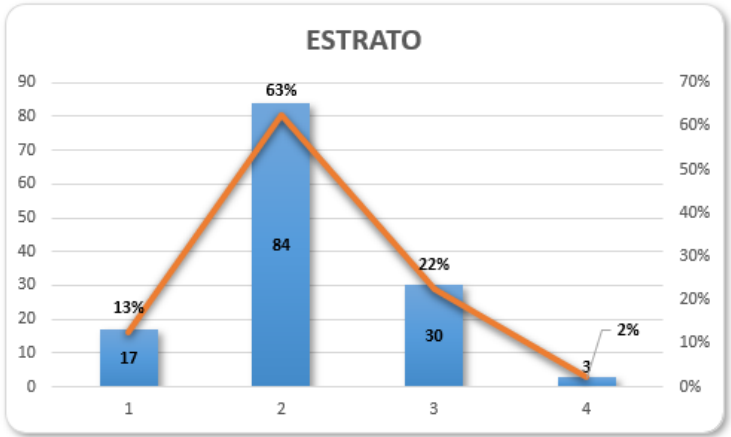
VARGAS SANDOVAL YANETH



Gráfica 1

4.2. Estrato

El 62.68% de las Mujeres pertenecen al estrato social número dos, de los siete estratos socioeconómicos en los que, de acuerdo a las normas urbanas, está dividido el territorio en las ciudades de Colombia; siendo el estrato uno el más bajo y el estrato seis de los más altos. Hay que resaltar que ninguna de las Mujeres pertenece a los estratos cinco y seis, además solo tres de ellas pertenecen al estrato cuatro, lo que no significa que dentro de los demás estratos no se presente en trabajo de cuidado, o que en dichos estratos se contrate el trabajo de cuidadores remunerados.



Gráfica 2

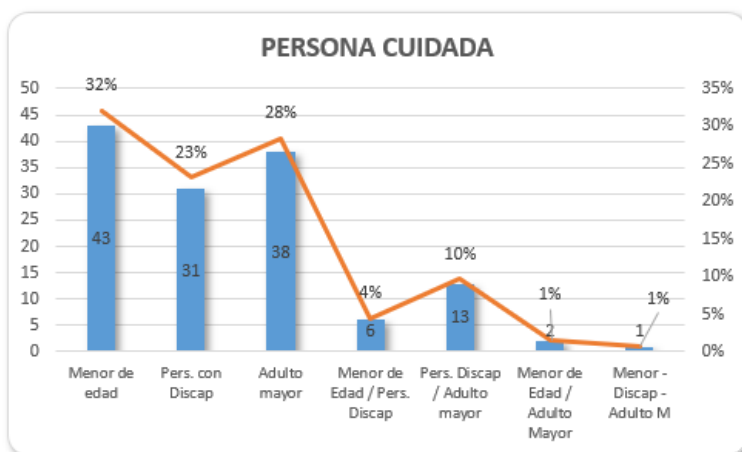
**PERSPECTIVA DE GÉNERO
EN EL SISTEMA DE PENSIONES
IBEROAMERICANO: ESPECIAL
REFERENCIA A LA PROTECCIÓN
DE LA VEJEZ.**

VARGAS SANDOVAL YANETH

4.3. Condición de la persona de cuidado

En términos generales, se puede observar que las Mujeres cuidadoras están encargadas, en su mayoría, del cuidado de tres grupos representativos de personas.

- Menores de edad: El 31.34% de las Mujeres cuidadoras están a cargo de un/as persona/s menor de edad.
- Discapacitados: El 23.13% de las Mujeres cuidadoras están a cargo de un/as persona/s discapacitada.
- Adultos mayores: El 27.61% de las Mujeres cuidadoras están a cargo de un/as adulto/s mayor.



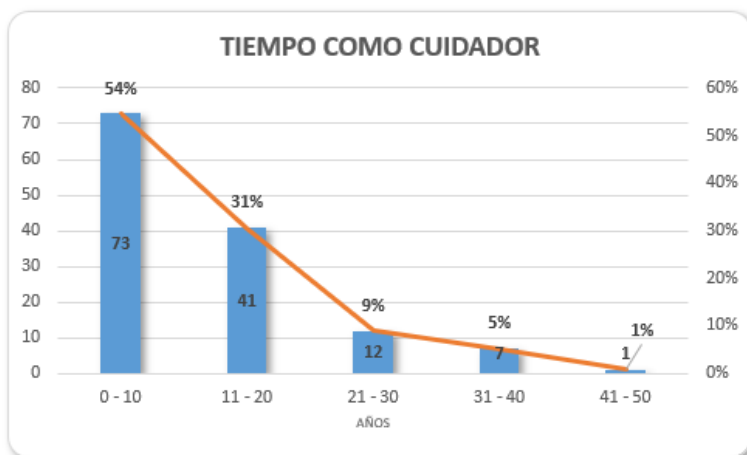
Gráfica 3

4.4. ¿Desde hace cuánto tiempo se desempeña como cuidadora?

Se observa en el gráfico que hay una acumulación hacia la izquierda, lo cual está entre un rango de 0 años a 20 años. Lo que indica que la mayoría están en este rango siendo cuidadoras.

**PERSPECTIVA DE GÉNERO
EN EL SISTEMA DE PENSIONES
IBEROAMERICANO: ESPECIAL
REFERENCIA A LA PROTECCIÓN
DE LA VEJEZ.**

VARGAS SANDOVAL YANETH



Gráfica 4

El promedio de años de trabajo como cuidadora es de 12,2282 años. El máximo de años ejerciendo esta actividad, entre las trabajadoras incluidas en el estudio, es de 45 años.

Tabla 2

Estadístico	Años
Tiempo mínimo	0,5833 años
Primer cuartil	5 años
Mediana	10 años
Media	12,2282 años
Tercer cuartil	17 años
Máximo tiempo	45 años

**PERSPECTIVA DE GÉNERO
EN EL SISTEMA DE PENSIONES
IBEROAMERICANO: ESPECIAL
REFERENCIA A LA PROTECCIÓN
DE LA VEJEZ.**

VARGAS SANDOVAL YANETH

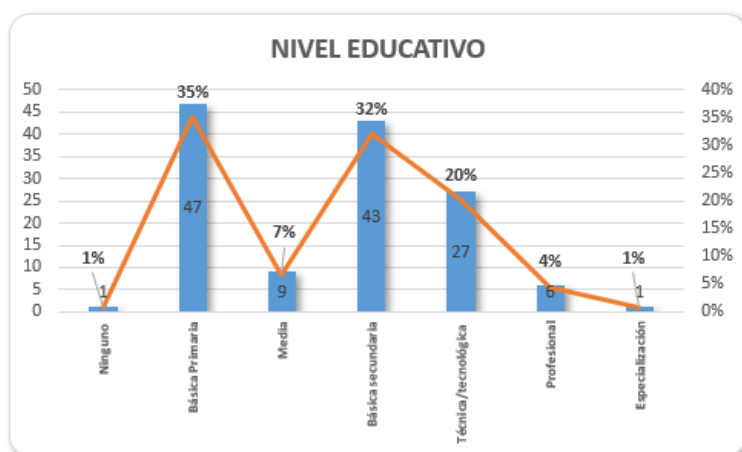
Coefficiente de variación	79,316%
----------------------------------	---------

La dispersión de los años siendo cuidadoras respecto a la media en las Mujeres cuidadoras es de un 79,316% de variabilidad.

Parte 2. La segunda parte de la encuesta está orientada a identificar el riesgo vinculado al acceso de la pensión de vejez. Esto es, si la cuidadora estará en condiciones, o no, de acceder a la pensión de vejez, vinculado, en este caso, con su percepción sobre la educación.

4.5. Nivel educativo

El 35.07% de las Mujeres cuidadoras tienen como nivel educativo máximo la educación básica primaria y el 32.08% en básica secundaria, lo cual, es un gran porcentaje para las 134 Mujeres sometidas al estudio. Tan solo el 20.14% de ellas tienen una carrera técnica/tecnológica y el 4.47% tienen una carrera profesional. Con lo que se comprueba que las Mujeres con menos educación son las que realizan el trabajo de cuidado no remunerado.



Gráfica 5

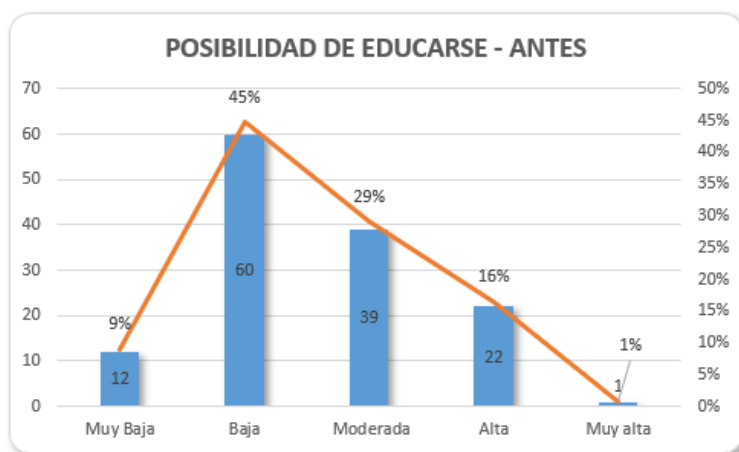
4.6. ¿Su posibilidad de educarse antes de ser cuidadora era?

Se observa que, en las Mujeres, su posibilidad de educarse antes de ser cuidadoras es baja con un 44.77%. Se trata de una cifra importante en comparación con las Mujeres que

**PERSPECTIVA DE GÉNERO
EN EL SISTEMA DE PENSIONES
IBEROAMERICANO: ESPECIAL
REFERENCIA A LA PROTECCIÓN
DE LA VEJEZ.**

VARGAS SANDOVAL YANETH

tuvieron un 16.41% con un nivel alto de posibilidad de educarse antes de ser cuidadoras. Este índice educativo puede estar relacionado con el hecho de que la encuesta fue aplicada en un 62.68% a Mujeres que pertenecen al estrato socioeconómico dos, de entre los siete estratos existentes.



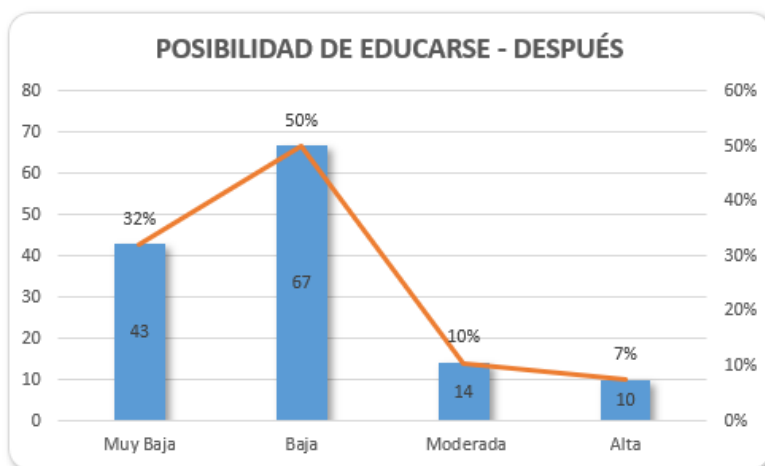
Gráfica 6

4.7. ¿Su posibilidad de educarse después de ser cuidadora era?

La percepción entre las Mujeres de sus posibilidades de acceder a la educación después de ser cuidadoras es baja, llegando solo al 50%. Se trata de una cifra importante en comparación con las Mujeres que tuvieron un 7.4% en un nivel alto de posibilidad de acceder a la educación después de convertirse en cuidadora. Esto puede producirse por el hecho de que el desarrollo de las tareas de cuidado imposibilita la realización de otras actividades como la actividad educativa.

**PERSPECTIVA DE GÉNERO
EN EL SISTEMA DE PENSIONES
IBEROAMERICANO: ESPECIAL
REFERENCIA A LA PROTECCIÓN
DE LA VEJEZ.**

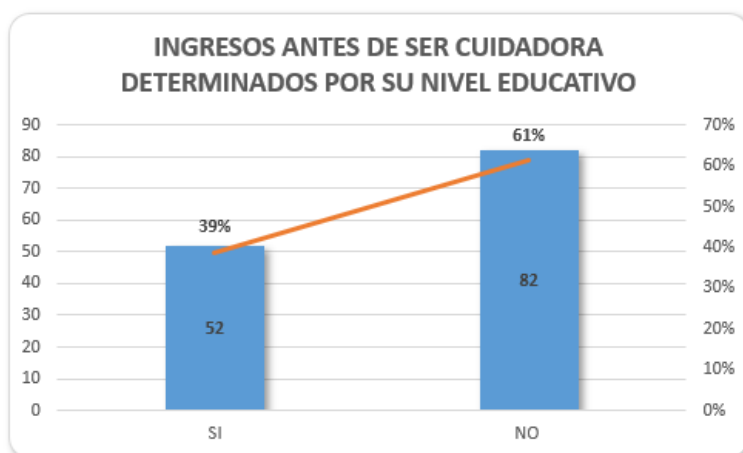
VARGAS SANDOVAL YANETH



Gráfica 7

4.8. *¿Sus ingresos antes de ser cuidadora han estado determinados por su nivel educativo alcanzado?*

Se observa que en el 61.85% de las Mujeres tenían ingresos antes de ser cuidadoras y estos disminuyeron significativamente o desaparecieron, desde el momento en el que iniciaron esta actividad.



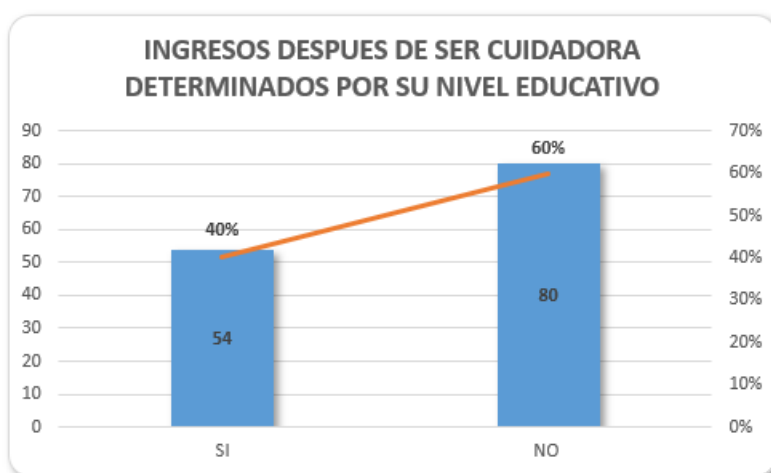
Gráfica 8

**PERSPECTIVA DE GÉNERO
EN EL SISTEMA DE PENSIONES
IBEROAMERICANO: ESPECIAL
REFERENCIA A LA PROTECCIÓN
DE LA VEJEZ.**

VARGAS SANDOVAL YANETH

4.9. *¿Sus ingresos después de ser cuidadora han estado determinados por su nivel educativo alcanzado?*

Para el 58.95% de las Mujeres, sus ingresos después de ser cuidadoras no están determinados por su nivel educativo; ello, teniendo en cuenta que no reciben ningún tipo de ingreso al realizar la actividad de cuidadora como también pareciera que no se requiere educación para ser cuidadora no remunerada.



Gráfica 9

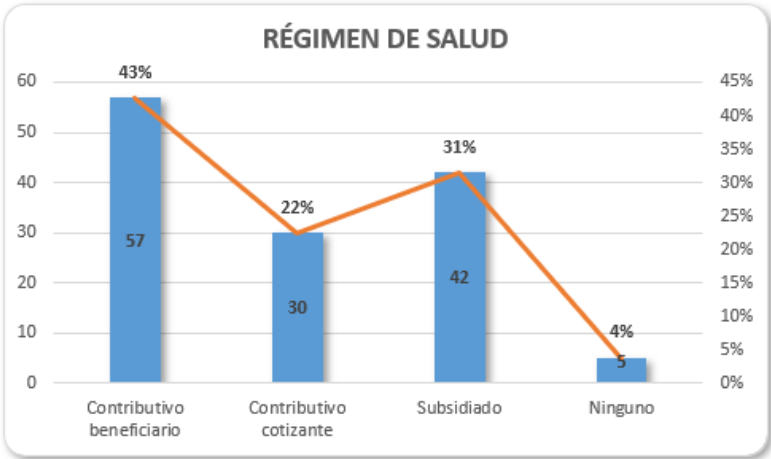
Parte 3. La tercera parte de la encuesta estuvo orientada a identificar el riesgo vinculado al acceso de la pensión de vejez, en relación con su percepción sobre su salud.

4.10. Régimen de salud

Los resultados de la encuesta ponen de manifiesto que el 42.53% de las Mujeres cuidadoras están en el régimen contributivo beneficiario y el 31.34% en el subsidiado.

**PERSPECTIVA DE GÉNERO
 EN EL SISTEMA DE PENSIONES
 IBEROAMERICANO: ESPECIAL
 REFERENCIA A LA PROTECCIÓN
 DE LA VEJEZ.**

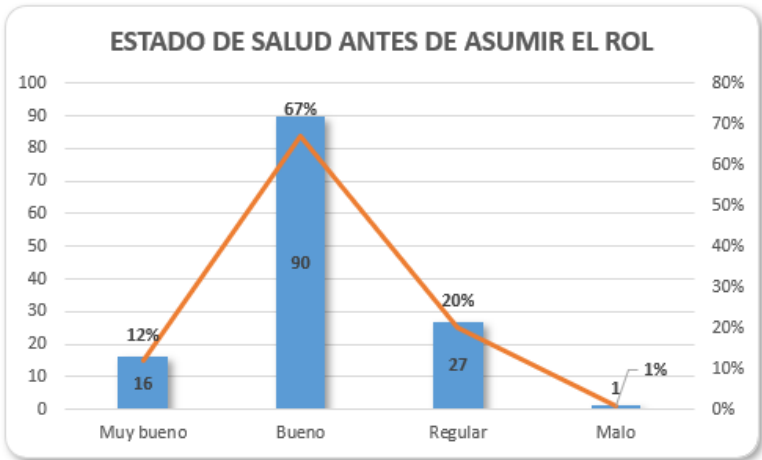
VARGAS SANDOVAL YANETH



Gráfica 10

4.11. *¿Cuál es su percepción sobre su estado de salud antes de asumir el rol de cuidadora?*

El 67.16% de las Mujeres cuidadoras perciben su estado de salud como bueno antes de asumir el rol de cuidadoras.



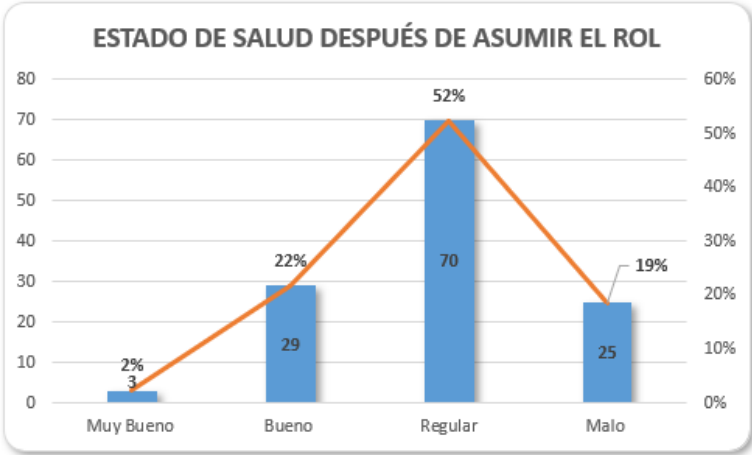
Gráfica 11

**PERSPECTIVA DE GÉNERO
EN EL SISTEMA DE PENSIONES
IBEROAMERICANO: ESPECIAL
REFERENCIA A LA PROTECCIÓN
DE LA VEJEZ.**

VARGAS SANDOVAL YANETH

4.12. *¿Cuál es su percepción sobre su estado de salud después de asumir el rol de cuidadora?*

Se observa que el 52.23% de las Mujeres perciben su estado de salud como regular y el 21.64% % como bueno después de asumir el rol de cuidadora.



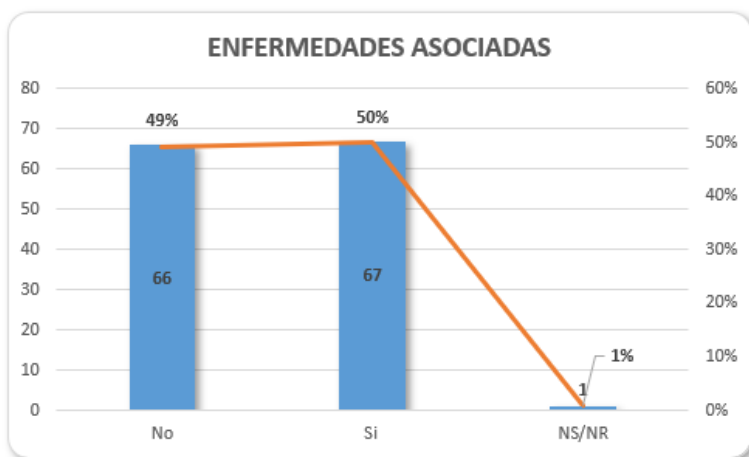
Gráfica 12

4.13. *¿Usted tiene enfermedades asociadas a su actividad como cuidadora?*

El 50% tiene una enfermedad relacionada con la actividad como cuidadora. Aunque se trataría de una enfermedad de carácter laboral, no se reconoce dentro del sistema de Seguridad Social ya que las cuidadoras no realizan aportaciones al sistema y no tienen un trabajo formal.

**PERSPECTIVA DE GÉNERO
EN EL SISTEMA DE PENSIONES
IBEROAMERICANO: ESPECIAL
REFERENCIA A LA PROTECCIÓN
DE LA VEJEZ.**

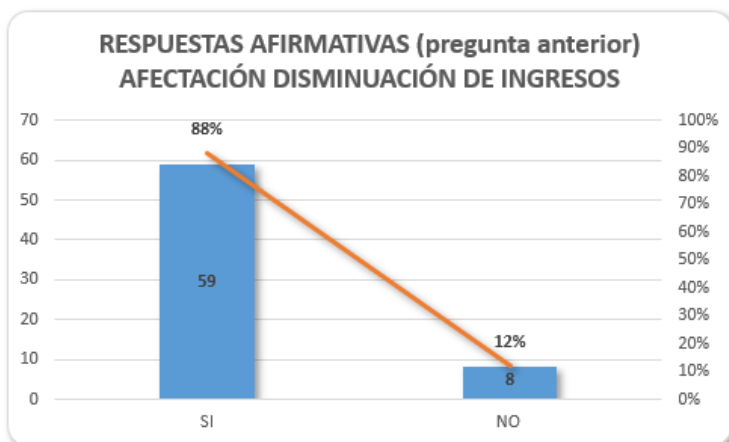
VARGAS SANDOVAL YANETH



Gráfica 13

4.14. *Si la respuesta anterior es afirmativa, ¿estas enfermedades han afectado su generación de ingresos?*

De las 67 Mujeres que respondieron afirmativamente, a la anterior pregunta, resulta que sus ingresos se han visto afectados por tener alguna enfermedad asociada a su actividad de cuidadora, con un 88.06% de respuestas afirmativas. Este porcentaje demuestra la relación directa que existe entre el desempeño de tareas de cuidadora, ingresos y enfermedad.



Gráfica 14

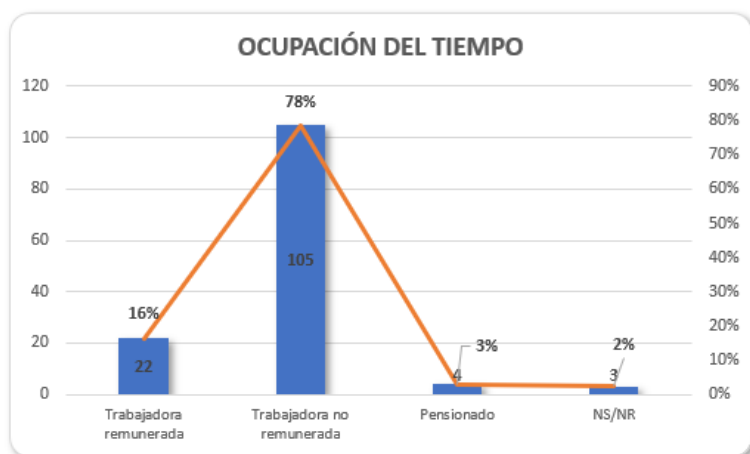
**PERSPECTIVA DE GÉNERO
EN EL SISTEMA DE PENSIONES
IBEROAMERICANO: ESPECIAL
REFERENCIA A LA PROTECCIÓN
DE LA VEJEZ.**

VARGAS SANDOVAL YANETH

Parte 4. La cuarta parte de la encuesta estuvo orientada a identificar el riesgo social de poder gozar o privarse del derecho a la pensión de vejez, relacionado con su percepción de ingresos derivados del trabajo.

4.15. ¿En que ocupa la mayor parte del tiempo a la semana?

El 78.35% de las Mujeres cuidadoras la ocupa la mayoría de su tiempo semanal en el desempeño de trabajo no remunerado.



Gráfica 15

4.16. ¿Cuántos son sus ingresos familiares recibidos mensualmente?

Se analizan las respuestas de las Mujeres, con el fin de saber el destino de los ingresos familiares, lo cual se dividen en tres secciones importantes.

*Cinco personas no saben o no responden esta sección del instrumento

Ingreso por subsidio:

Con estos datos estadísticos se puede apreciar cómo está la distribución de los ingresos familiares por subsidio en las Mujeres cuidadoras, donde se observa que muchas de estas Mujeres no tienen ingresos por subsidio, solo después del tercer cuartil reciben algún ingreso, además se ve que la media es de \$ 16.963 pesos colombianos lo cual es muy bajo, por lo que se evidencia que estas Mujeres se encuentran en líneas de pobreza y sin protección social.

**PERSPECTIVA DE GÉNERO
EN EL SISTEMA DE PENSIONES
IBEROAMERICANO: ESPECIAL
REFERENCIA A LA PROTECCIÓN
DE LA VEJEZ.**

VARGAS SANDOVAL YANETH

Tabla 3

Estadísticos	Ingresos
Ingresos mínimos	\$ 0
Primer cuartil	\$ 0
Mediana	\$ 0
Media	\$ 16.963
Tercer cuartil	\$ 0
Ingresos máximos	\$ 828.000
Coefficiente de variación	519.94%

La dispersión de los ingresos familiares por subsidio respecto a la media en las Mujeres cuidadoras es de un 519.94% de variabilidad. Esto quiere decir que hay datos que están muy alejados al valor de la media, lo que hace que se desvíen en gran medida.

Ingreso por trabajo:

Con estos datos estadísticos podemos ver cómo está la distribución respecto a los ingresos familiares por trabajo en las Mujeres cuidadoras, donde se observa que muchas de estas familias no tienen ingresos por trabajo, solo después del segundo cuartil (mediana) reciben algún ingreso, además se ve que la media de ingresos familiares es de \$407.019 lo cual es muy bajo.

**PERSPECTIVA DE GÉNERO
EN EL SISTEMA DE PENSIONES
IBEROAMERICANO: ESPECIAL
REFERENCIA A LA PROTECCIÓN
DE LA VEJEZ.**

VARGAS SANDOVAL YANETH

Tabla 4

Estadísticos	Ingresos
Ingresos mínimos	\$ 0
Primer cuartil	\$ 0
Mediana	\$ 100.000
Media	\$ 407.019
Tercer cuartil	\$ 878.000
Ingresos máximos	\$ 2.300.000
Coefficiente de variación	121,67%

La dispersión de los ingresos familiares por trabajo respecto a la media en las Mujeres cuidadoras es de un 121,67% de variabilidad. Esto quiere decir que hay datos que están muy alejados al valor de la media, lo cual hace que se desvíen en gran medida.

Ingresos por pensión:

Con estos estadísticos podemos ver cómo está la distribución respecto a los ingresos familiares por pensión en las familias de las Mujeres cuidadoras, donde se observa que muchas de estas familias no tienen familiares con el ingreso de pensión, y solo después del tercer cuartil reciben este derecho.

**PERSPECTIVA DE GÉNERO
EN EL SISTEMA DE PENSIONES
IBEROAMERICANO: ESPECIAL
REFERENCIA A LA PROTECCIÓN
DE LA VEJEZ.**

VARGAS SANDOVAL YANETH

Tabla 5

Estadísticos	Ingresos
Ingresos mínimos	\$ 0
Primer cuartil	\$ 0
Mediana	\$ 0
Media	\$ 94.918
Tercer cuartil	\$ 0
Ingresos máximos	\$ 2.000.000
Coefficiente de variación	345.38%

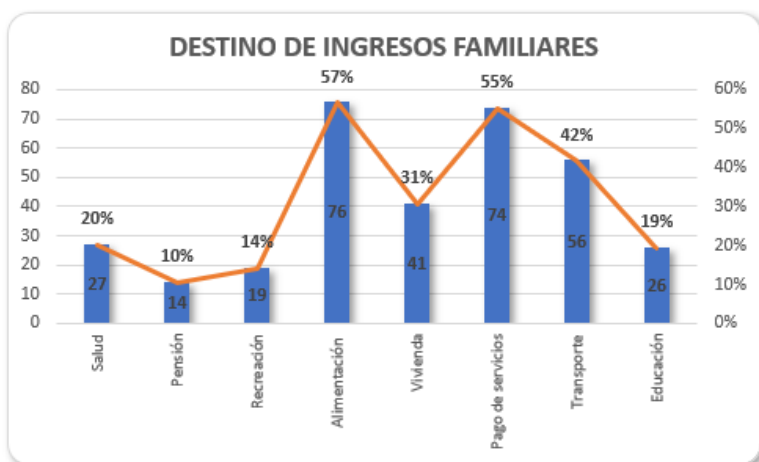
La dispersión de los ingresos familiares por pensión respecto a la media en las Mujeres cuidadoras es de un 345.38% de variabilidad. Esto quiere decir que hay datos que están muy alejados al valor de la media, lo cual hace que se desvíen en gran medida.

4.17. De los ingresos familiares percibidos indique su destino:

Se observa que la cantidad de los ingresos familiares son dirigidos principalmente al pago de servicios con un 55.22% hacia este gasto y un 56.71% hacia la alimentación entre todas las Mujeres. Lo anterior evidencia que las familias de las Mujeres cuidadoras se encuentran entre la línea de pobreza y de economía de sobrevivencia; esto quiere decir, que, de los ingresos percibidos, es imposible destinar un rubro que permita el mejoramiento del nivel de vida o de hecho destinado a algún ahorro.

**PERSPECTIVA DE GÉNERO
EN EL SISTEMA DE PENSIONES
IBEROAMERICANO: ESPECIAL
REFERENCIA A LA PROTECCIÓN
DE LA VEJEZ.**

VARGAS SANDOVAL YANETH



Gráfica 16

4.18. ¿Cuántos son sus ingresos individuales recibidos mensualmente?

Se analizan las respuestas de las Mujeres, con el fin de saber el destino de los ingresos individuales, que se dividen en tres secciones muy importantes.

*Once personas no saben o no responden esta sección del instrumento

Ingreso por subsidio:

Con los datos estadísticos podemos ver cómo está la distribución respecto a los ingresos individuales por subsidio en las Mujeres cuidadoras. Se observa que muchas de estas Mujeres no tienen ingresos por subsidio, solo después del tercer cuartil reciben algún ingreso, además se ve que la media es de \$ 6.828 pesos, lo cual es muy bajo.

**PERSPECTIVA DE GÉNERO
EN EL SISTEMA DE PENSIONES
IBEROAMERICANO: ESPECIAL
REFERENCIA A LA PROTECCIÓN
DE LA VEJEZ.**

VARGAS SANDOVAL YANETH

Tabla 6

Estadísticos	Ingresos
Ingresos mínimos	\$ 0
Primer cuartil	\$ 0
Mediana	\$ 0
Media	\$ 6.828
Tercer cuartil	\$ 0
Ingresos máximos	\$ 350.000
Coefficiente de variación	568.86%

La dispersión de los ingresos individuales por subsidio respecto a la media en las Mujeres cuidadoras es de un 568.86% de variabilidad. Esto quiere decir que hay datos que están muy alejados de la media.

Ingreso por trabajo:

Con estos datos estadísticos podemos ver cómo está la distribución respecto a los ingresos individuales por trabajo en las Mujeres cuidadoras. Se observa que muchas de estas Mujeres no tienen ingresos por trabajo, solo después del tercer cuartil reciben algún ingreso, además se ve que la media de ingresos es de \$ 237.553 lo cual es muy bajo.

**PERSPECTIVA DE GÉNERO
EN EL SISTEMA DE PENSIONES
IBEROAMERICANO: ESPECIAL
REFERENCIA A LA PROTECCIÓN
DE LA VEJEZ.**

VARGAS SANDOVAL YANETH

Tabla 7

Estadísticos	Ingresos
Ingresos mínimos	\$ 0
Primer cuartil	\$ 0
Mediana	\$ 0
Media	\$ 237.553
Tercer cuartil	\$ 337.500
Ingresos máximos	\$ 2.300.000
Coefficiente de variación	157.17%

La dispersión de los ingresos individuales por trabajo respecto a la media en las Mujeres cuidadoras es de un 157.17% de variabilidad. Esto quiere decir que hay datos que están muy alejados, lo cual hace que se desvíen en gran medida.

Ingresos por pensión:

Con los estos estadísticos podemos ver cómo está la distribución respecto a los ingresos individuales por pensión en las Mujeres cuidadoras, donde se observa que muchas de estas Mujeres no tienen pensión, solo después del tercer cuartil de ellas reciben este derecho.

**PERSPECTIVA DE GÉNERO
EN EL SISTEMA DE PENSIONES
IBEROAMERICANO: ESPECIAL
REFERENCIA A LA PROTECCIÓN
DE LA VEJEZ.**

VARGAS SANDOVAL YANETH

Tabla 8

Estadísticos	Ingresos
Ingresos mínimos	\$ 0
Primer cuartil	\$ 0
Mediana	\$ 0
Media	\$ 75.075
Tercer cuartil	\$ 0
Ingresos máximos	\$ 2.000.000
Coefficiente de variación	375.56%

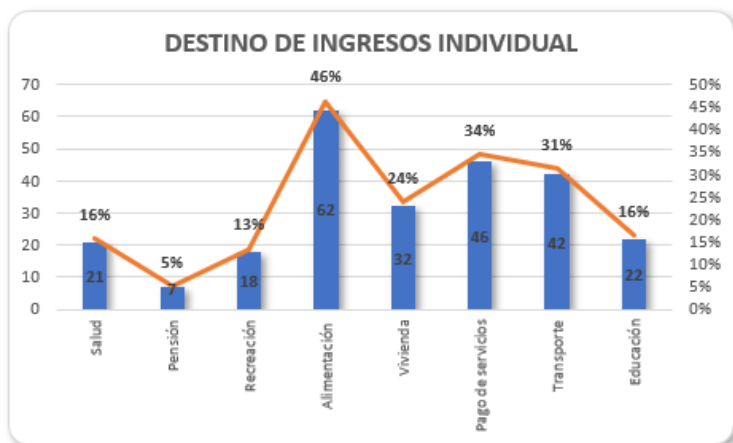
La dispersión de los ingresos individuales por pensión respecto a la media en las Mujeres cuidadoras es de un 375.56% de variabilidad. Esto quiere decir que hay datos que están muy alejados del valor de la media, lo cual hace que se desvíen en gran medida.

4.19. De los ingresos individuales percibidos indique su destino:

Se observa que, en cantidad, los ingresos individuales son dirigidos a la alimentación con un 46.26% de selección hacia este gasto.

**PERSPECTIVA DE GÉNERO
EN EL SISTEMA DE PENSIONES
IBEROAMERICANO: ESPECIAL
REFERENCIA A LA PROTECCIÓN
DE LA VEJEZ.**

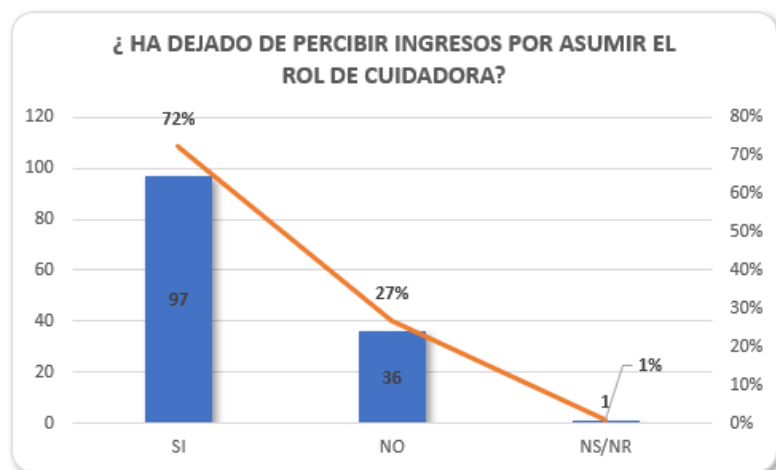
VARGAS SANDOVAL YANETH



Gráfica 17

4.20. *¿Ha dejado usted de percibir ingresos por asumir el rol de cuidadora?*

El 72.38% de las Mujeres han dejado de percibir ingresos por asumir el rol de cuidadora.



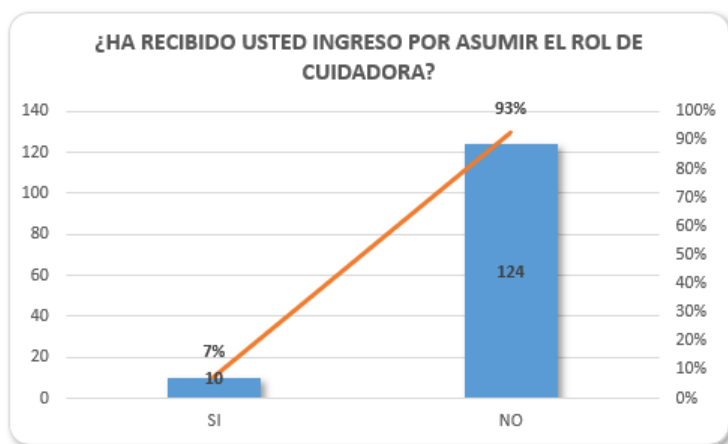
Gráfica 18

**PERSPECTIVA DE GÉNERO
EN EL SISTEMA DE PENSIONES
IBEROAMERICANO: ESPECIAL
REFERENCIA A LA PROTECCIÓN
DE LA VEJEZ.**

VARGAS SANDOVAL YANETH

4.21. ¿Ha recibido usted ingreso por asumir el rol de cuidadora?

El 92.53% de las Mujeres cuidadoras no han recibido ingresos por asumir este rol. Lo que evidencia la desprotección y no reconocimiento del trabajo de cuidado, y que este hecho hace que ellas se alejen de trabajo formales y que puedan acceder en un futuro a la pensión de vejez.



Gráfica 19

4.22. Si su respuesta anterior es afirmativa, ¿ha destinado dinero para cotizar en pensión con los ingresos como cuidadora?

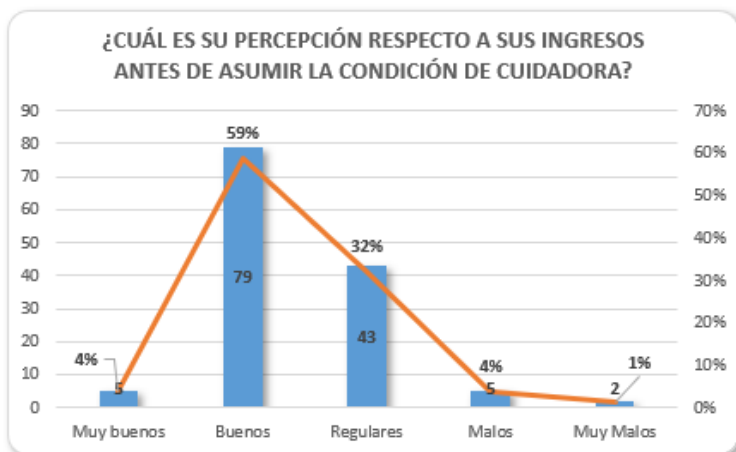
Conforme a las respuestas dadas, solamente diez Mujeres reciben ingresos por ser cuidadoras y tres de ellas destinan ese dinero para pensión.

4.23. ¿Cuál es su percepción respecto a sus ingresos antes de asumir la condición de cuidadora?

El 58.95% de las Mujeres cuidadoras perciben que sus ingresos antes de asumir el rol eran buenos y un 32.08% dicen que son regulares.

**PERSPECTIVA DE GÉNERO
EN EL SISTEMA DE PENSIONES
IBEROAMERICANO: ESPECIAL
REFERENCIA A LA PROTECCIÓN
DE LA VEJEZ.**

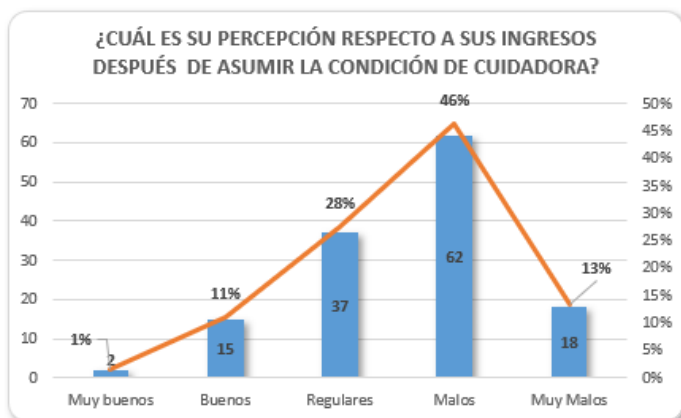
VARGAS SANDOVAL YANETH



Gráfica 20

4.24. *¿Cuál es su percepción respecto a sus ingresos después de asumir la condición de cuidadora?*

El 46.26% de las Mujeres cuidadoras perciben que sus ingresos después de asumir el rol son malos y un 27.61% dicen que son regulares.



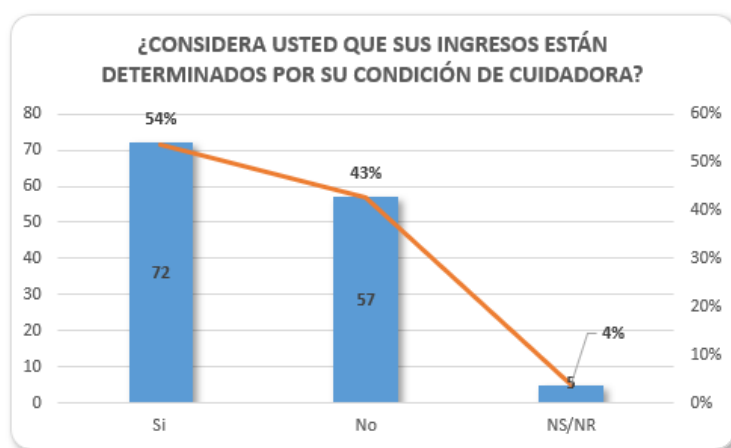
Gráfica 21

**PERSPECTIVA DE GÉNERO
EN EL SISTEMA DE PENSIONES
IBEROAMERICANO: ESPECIAL
REFERENCIA A LA PROTECCIÓN
DE LA VEJEZ.**

VARGAS SANDOVAL YANETH

4.25. *¿Considera usted que sus ingresos están determinados por su condición de cuidadora?*

El 52.98% de las Mujeres consideran que sus ingresos están determinados por su condición de cuidadora y un 42.53 afirma que esta condición no define sus ingresos.



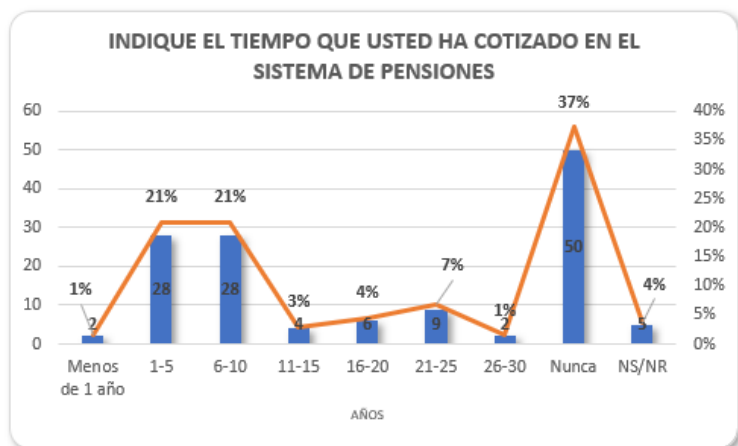
Gráfica 22

4.26. *Indique el tiempo que usted ha cotizado en el sistema de pensiones*

Se observa en el grafico que hay una acumulación hacia la izquierda, lo cual está entre un rango de 0 a 1000 semanas cotizadas. 4 NS/NR

**PERSPECTIVA DE GÉNERO
EN EL SISTEMA DE PENSIONES
IBEROAMERICANO: ESPECIAL
REFERENCIA A LA PROTECCIÓN
DE LA VEJEZ.**

VARGAS SANDOVAL YANETH



Gráfica 23

En la tabla siguiente los datos estadísticos nos indican la distribución de las semanas cotizadas en el sistema de pensiones colombiano, en consecuencia, el promedio de semanas cotizadas son 305.8 semanas.

Tabla 9

Estadísticos	Semanas
Tiempo mínimo	0 semanas
Primer cuartil	0 semanas
Mediana	156.4 Semanas
Media	305.8 Semanas
Tercer cuartil	436.7 Semanas
Máximo tiempo	1564.3 Semanas
Coficiente de variación	129.653%

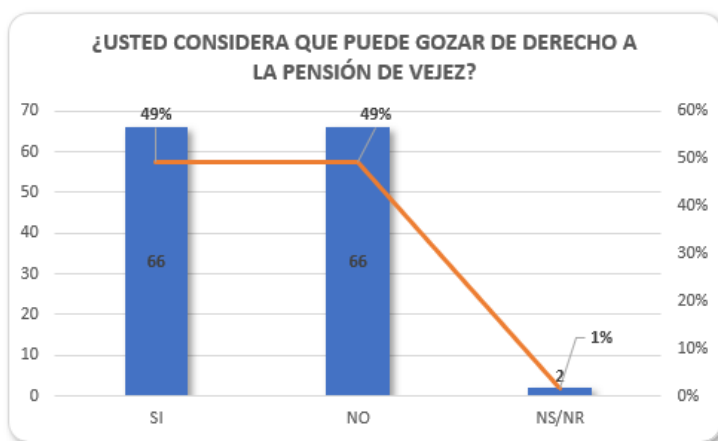
**PERSPECTIVA DE GÉNERO
EN EL SISTEMA DE PENSIONES
IBEROAMERICANO: ESPECIAL
REFERENCIA A LA PROTECCIÓN
DE LA VEJEZ.**

VARGAS SANDOVAL YANETH

La dispersión de las semanas cotizadas en el sistema de pensiones respecto a la media en las Mujeres cuidadoras, presenta una variabilidad del 129.653%. Esto quiere decir que hay datos que están muy alejados al valor de la media, lo cual hace que se desvíen en gran medida.

4.27. ¿Usted considera que puede gozar de derecho a la pensión de vejez?

Se observa que la respuesta es muy similar a la contestada a la pregunta propuesta, con un 49,25% de igualdad.



Gráfica 24

5 ANÁLISIS DESCRIPTIVO COMPARATIVO

Metodología

Para esta parte del análisis se fracciona la muestra tomando a todas las Mujeres que lleven 12 o más años siendo cuidadoras, lo que hace un total de 57 Mujeres. Se trata, en suma, de poder realizar una comparación en el comportamiento de los datos, respecto a las respuestas del análisis general, tomando las preguntas de más relevancia en el estudio.

Parte 1. La primera parte de la encuesta estuvo orientada a caracterizar quienes participan del estudio.

Caracterización de las participantes en el estudio.

**PERSPECTIVA DE GÉNERO
EN EL SISTEMA DE PENSIONES
IBEROAMERICANO: ESPECIAL
REFERENCIA A LA PROTECCIÓN
DE LA VEJEZ.**

VARGAS SANDOVAL YANETH

5.1. Edad

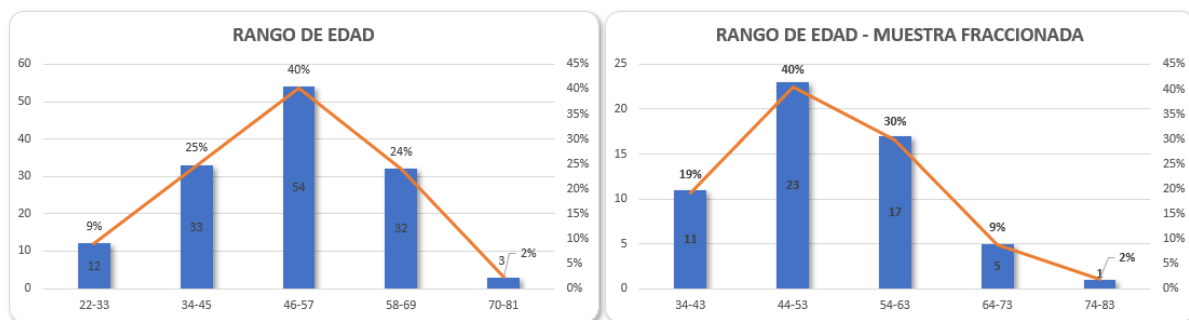
Se obtiene que el rango de edad es de 34 a 81 años, donde el primer cuartil es de 47 años, lo que quiere decir que el 75% de las Mujeres son mayores a esta edad y el promedio de edad es de 52.04 años.

Tabla 10

Estadístico	Edad
Tiempo mínimo	34 años
Primer cuartil	47 años
Mediana	52 años
Media	52.04 años
Tercer cuartil	58 años
Máximo tiempo	81 años
Coefficiente de variación	17,61%

La dispersión Mujeres en la muestra la media, en las de un 17,61% de variabilidad en comparación con la muestra general que es de 22.48%.

de las edades de las fraccionada, respecto a Mujeres cuidadoras es



Gráfica 25

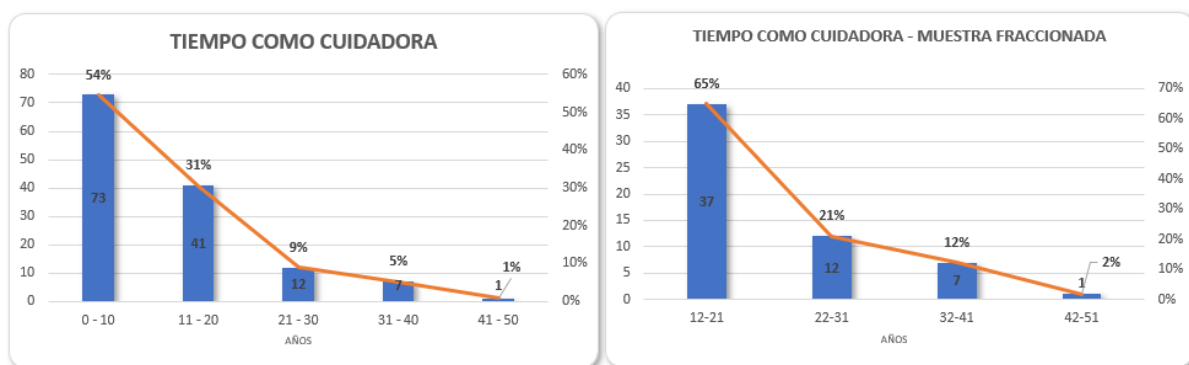
**PERSPECTIVA DE GÉNERO
EN EL SISTEMA DE PENSIONES
IBEROAMERICANO: ESPECIAL
REFERENCIA A LA PROTECCIÓN
DE LA VEJEZ.**

VARGAS SANDOVAL YANETH

Al comparar las gráficas se observa que hay una acumulación hacia la derecha respecto a la mediana en la muestra fraccionada lo que quiere decir que la mayoría de las Mujeres tienen una edad en torno a los 52 años.

5.2. ¿Desde hace cuánto tiempo se desempeña como cuidadora?

Se observa en el grafico que hay una acumulación hacia la izquierda, lo cual está entre un rango de 12 años a 20 años. Lo que indica que la mayoría están en este rango siendo cuidadoras.



Gráfica 26

En la tabla siguiente, vemos que el promedio de años de las cuidadoras sigue siendo de 20.98 años y que el 50% de ellas lleva en promedio 17 años ejerciendo esta actividad.

Lo anterior significa que si a las Mujeres se les reconociera este periodo de cotización para acceder a la pensión, tendrían en el Régimen Público de reparto por los 17 años, 884 semanas cotizadas y teniendo en cuenta que para acceder a la pensión se requiere tener 57 años de edad, y el mayor promedio de las Mujeres tienen 52 años, les harían falta, tan solo 5 años de cotización y esto implica que a la edad de 57 años tendrían cotizadas 1144 semanas; faltándoles tan solo 3 años de cotización, lo que harían posible el obtener una pensión de vejez. El mismo análisis se hace frente al Régimen de Ahorro Individual implicaría que ellas podrían optar por garantía de pensión mínima, ya que los requisitos para acceder a esta pensión son tener 57 años si es Mujer y 62 si es hombres y 1150 semanas de cotización.

**PERSPECTIVA DE GÉNERO
EN EL SISTEMA DE PENSIONES
IBEROAMERICANO: ESPECIAL
REFERENCIA A LA PROTECCIÓN
DE LA VEJEZ.**

VARGAS SANDOVAL YANETH

Tabla 11

Estadísticos	Años
Tiempo mínimo	12 años
Primer cuartil	15 años
Mediana	17 años
Media	20.98 años
Tercer cuartil	26 años
Máximo tiempo	45 años
Coefficiente de variación	41.15%

La dispersión de los años siendo cuidadoras en la muestra fraccionada, respecto a la media, es de un 41.15% de variabilidad en comparación con la muestra general que es de 79,316%.

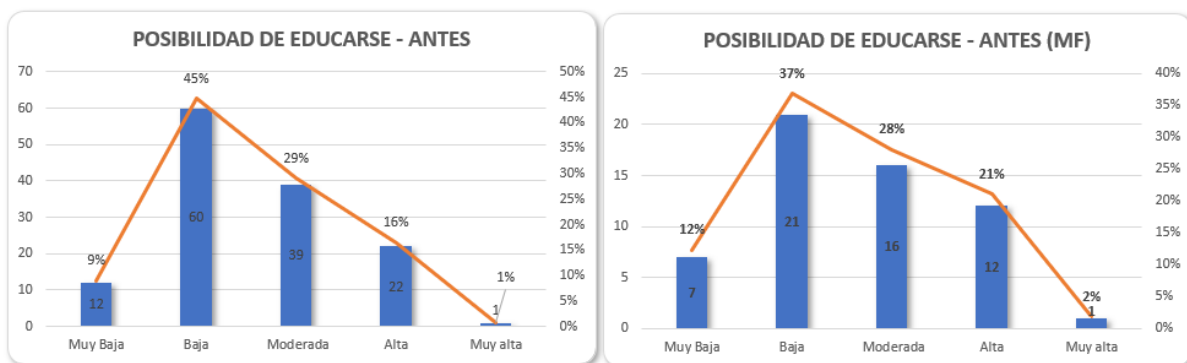
Parte 2. La segunda parte de la encuesta estuvo orientada a identificar el riesgo social de poder gozar o privarse del derecho a la pensión de vejez relacionado con su percepción sobre la educación.

5.3. ¿Su posibilidad de educarse antes de ser cuidadora era?

Se observa que el 36.84% de las Mujeres antes de ser cuidadoras en la muestra fraccionada, su posibilidad de educarse fue baja y para el 28.07% fue moderada.

**PERSPECTIVA DE GÉNERO
EN EL SISTEMA DE PENSIONES
IBEROAMERICANO: ESPECIAL
REFERENCIA A LA PROTECCIÓN
DE LA VEJEZ.**

VARGAS SANDOVAL YANETH

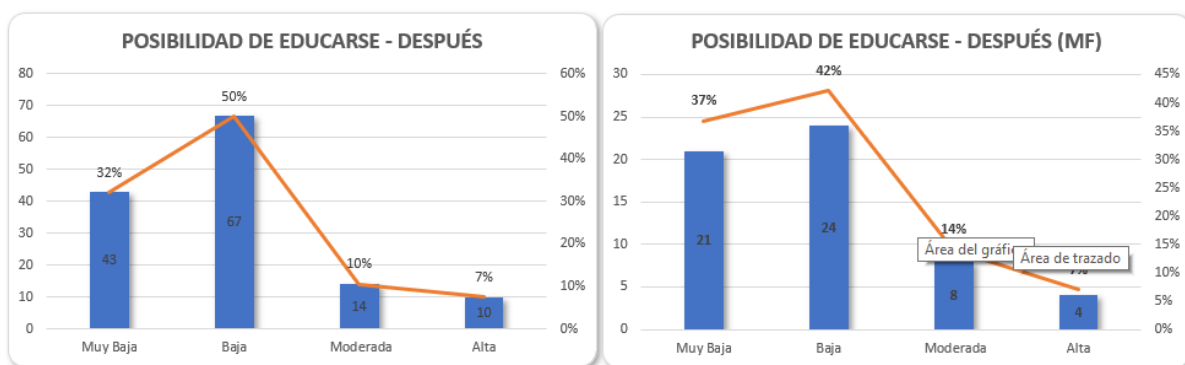


Gráfica 27

Al observar las dos graficas se ve claramente que la tendencia es que la posibilidad de educarse antes de ser cuidadoras se mantiene a las categorías de bajo y moderado.

5.4. ¿Su posibilidad de educarse después de ser cuidadora era?

Se observa en la muestra fraccionada que el 36.84% de las Mujeres antes de ser cuidadoras, tenían posibilidades bajas o muy bajas de acceder a la educación. Así, para el 42.1% fue muy baja y para el 42.1% fue baja, lo cual indica que 78,94% no puede educarse después ser cuidadoras.



Gráfica 28

**PERSPECTIVA DE GÉNERO
EN EL SISTEMA DE PENSIONES
IBEROAMERICANO: ESPECIAL
REFERENCIA A LA PROTECCIÓN
DE LA VEJEZ.**

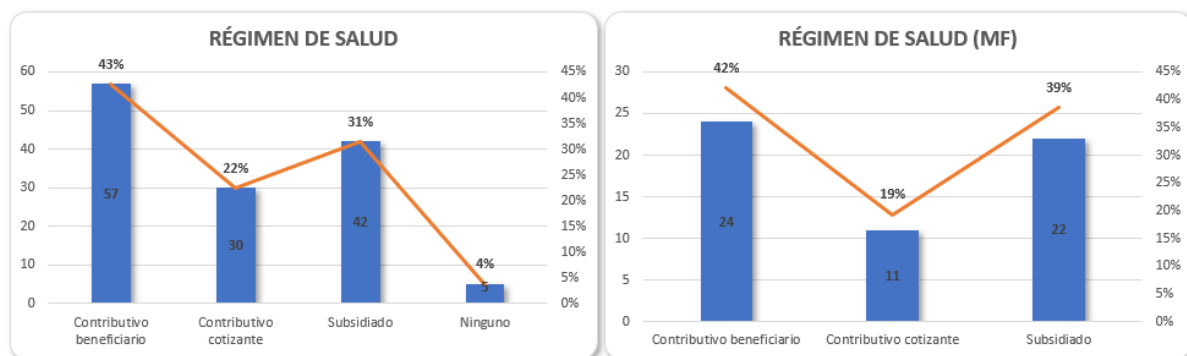
VARGAS SANDOVAL YANETH

Al observar las dos graficas se ve claramente que la tendencia es que la posibilidad de educarse antes de ser cuidadoras se mantiene a las categorías de bajo y moderado.

Parte 3. La tercera parte de la encuesta estuvo orientada a identificar el riesgo social de poder gozar o privarse del derecho a la pensión de vejez relacionado con su percepción sobre su salud.

5.5. Régimen de salud

Se observa que el 42.1% de las Mujeres cuidadoras en la muestra fraccionada pertenecen al régimen de salud y el 38.59% al subsidiado.



Gráfica 29

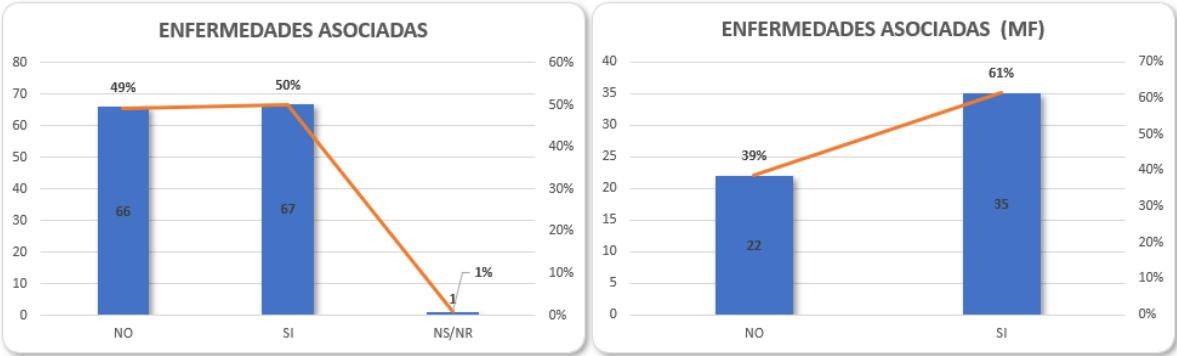
Al observar las dos graficas se aprecia que la tendencia es pertenecer al régimen contributivo como beneficiario y al subsidiado.

5.6. ¿Usted tiene enfermedades asociadas a su actividad como cuidadora?

Se observa que el 61.4% de las Mujeres cuidadoras en la muestra fraccionada tienen enfermedades asociadas a la actividad como cuidadora.

**PERSPECTIVA DE GÉNERO
 EN EL SISTEMA DE PENSIONES
 IBEROAMERICANO: ESPECIAL
 REFERENCIA A LA PROTECCIÓN
 DE LA VEJEZ.**

VARGAS SANDOVAL YANETH

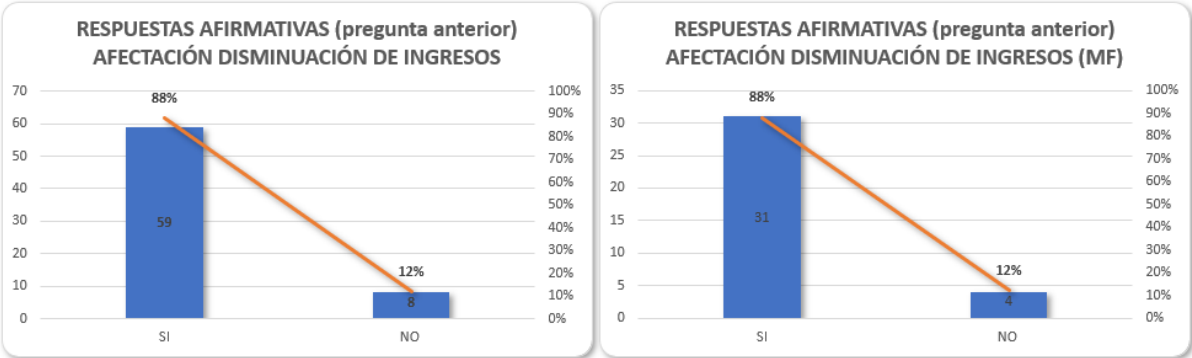


Gráfica 30

Al comparar las dos graficas puede verse que en la muestra fraccionada la respuesta de las Mujeres es que hay un vínculo entre la enfermedad y la actividad de cuidadora.

5.7. Sí la respuesta anterior es afirmativa, ¿estas enfermedades han afectado su generación de ingresos?

Con las 35 Mujeres que contestaron afirmativamente, en un 88.57% afirman que la actividad como cuidadoras afecta la generación de sus ingresos. Al comparar las dos graficas se observa que, en la muestra fraccionada, es similar a las respuestas de las Mujeres en general.



Gráfica 31

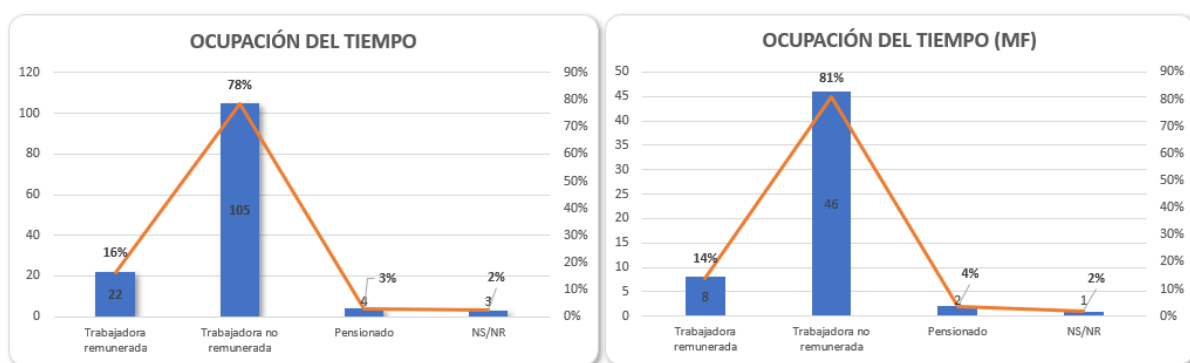
**PERSPECTIVA DE GÉNERO
EN EL SISTEMA DE PENSIONES
IBEROAMERICANO: ESPECIAL
REFERENCIA A LA PROTECCIÓN
DE LA VEJEZ.**

VARGAS SANDOVAL YANETH

Parte 4. La cuarta parte de la encuesta estuvo orientada a identificar el riesgo social de poder gozar o privarse del derecho a la pensión de vejez relacionado con su percepción de ingresos derivados del trabajo.

5.8. ¿En que ocupa la mayor parte del tiempo a la semana?

Al observar en qué ocupan la mayor parte del tiempo a la semana las Mujeres cuidadoras en la muestra fraccionada, se obtiene que en un 80.7% lo ocupan en trabajo no remunerado.



Gráfica 32

Al comparar las dos graficas se aprecia que, en la muestra fraccionada, es similar a las respuestas de las Mujeres en general.

5.9. ¿Cuántos son sus ingresos familiares recibidos mensualmente?

Se analiza las respuestas de las Mujeres en la muestra fraccionada, con fin de compararlas con las respuestas generales, lo cual nos permitirán observar algún cambio.

En esta sección no van a tener en cuenta las respuestas dadas por dos trabajadoras que o bien no contestaron a la pregunta formulada, o bien respondieron que no sabían.

**PERSPECTIVA DE GÉNERO
EN EL SISTEMA DE PENSIONES
IBEROAMERICANO: ESPECIAL
REFERENCIA A LA PROTECCIÓN
DE LA VEJEZ.**

VARGAS SANDOVAL YANETH

Ingreso por subsidio: Al comparar los estadísticos de los ingresos familiares por subsidio en la muestra general y la fraccionada, donde la media tiene un incremento de \$1.273 pesos.

Tabla 12

Estadísticos	Ingresos
Ingresos mínimos	\$ 0
Primer cuartil	\$ 0
Mediana	\$ 0
Media	\$ 18.236
Tercer cuartil	\$ 0
Ingresos máximos	\$ 828.000
Coefficiente de variación	623.4%

La dispersión de los ingresos familiares por subsidio en la muestra fraccionada, respecto a la media, es de un 623.4% de variabilidad en comparación con la muestra general que es de 519.94%.

Ingreso por trabajo:

Al comparar los estadísticos de los ingresos familiares por trabajo en la muestra general y la fraccionada, donde la media tiene un decrecimiento de \$11.655 pesos y un ingreso máximo de \$1.756.000 a comparación de la muestra general que es de \$ 2.300.000 pesos.

**PERSPECTIVA DE GÉNERO
EN EL SISTEMA DE PENSIONES
IBEROAMERICANO: ESPECIAL
REFERENCIA A LA PROTECCIÓN
DE LA VEJEZ.**

VARGAS SANDOVAL YANETH

Tabla 13

Estadísticos	Ingresos
Ingresos mínimos	\$ 0
Primer cuartil	\$ 0
Mediana	\$ 150.000
Media	\$ 395.364
Tercer cuartil	\$ 878.000
Ingresos máximos	\$ 1.756.000
Coefficiente de variación	117,78%

La dispersión de los ingresos familiares por trabajo en la muestra fraccionada, respecto a la media, es de un 117,78% de variabilidad en comparación con la muestra general que es de 121,67%.

Ingreso por pensión:

Al comparar los estadísticos de los ingresos familiares por pensión en la muestra general y la fraccionada, donde la media tiene un incremento de \$100 pesos.

**PERSPECTIVA DE GÉNERO
EN EL SISTEMA DE PENSIONES
IBEROAMERICANO: ESPECIAL
REFERENCIA A LA PROTECCIÓN
DE LA VEJEZ.**

VARGAS SANDOVAL YANETH

Tabla 14

Estadísticos	Ingresos
Ingresos mínimos	\$ 0
Primer cuartil	\$ 0
Mediana	\$ 0
Media	\$ 95.018
Tercer cuartil	\$ 0
Ingresos máximos	\$ 2.000.000
Coefficiente de variación	399,61%

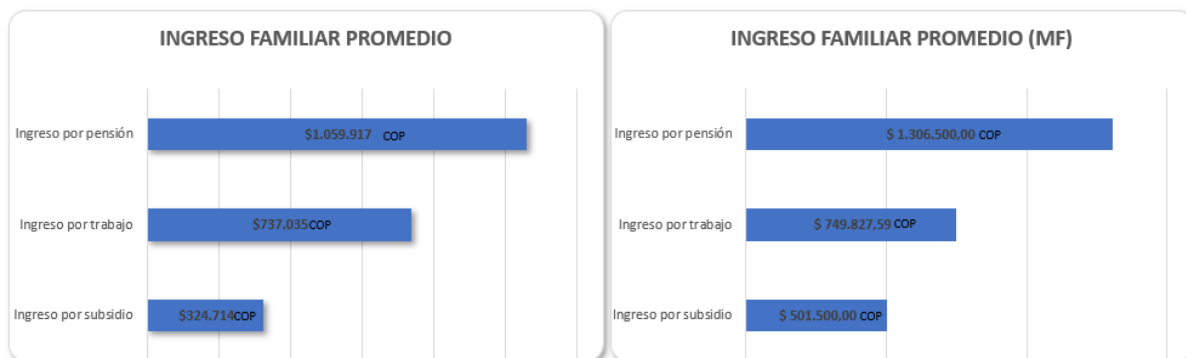
La dispersión de los ingresos familiares por pensión en la muestra fraccionada respecto a la media es de un 399,61% de variabilidad, en comparación con la muestra general que es de 345.38%

5.10. De los ingresos familiares percibidos indique su destino

La tendencia del destino de los ingresos familiares, en la muestra fraccionada como en la muestra general, es hacia las necesidades básicas. Se tiene que las Mujeres como primordial destino es el pago de servicios con un 50.87% de escogencia entre la muestra fraccionada.

**PERSPECTIVA DE GÉNERO
EN EL SISTEMA DE PENSIONES
IBEROAMERICANO: ESPECIAL
REFERENCIA A LA PROTECCIÓN
DE LA VEJEZ.**

VARGAS SANDOVAL YANETH



Gráfica 33

5.11. ¿Cuántos son sus ingresos individuales recibidos mensualmente?

Se analiza las respuestas de las Mujeres en la muestra fraccionada, con fin de compararlas con las respuestas generales, lo cual nos permitirá observar algún cambio.

En esta sección no se tomará a siete personas, porque respondieron, que no sabían o no responden a la pregunta realizada.

Ingreso por subsidio:

Al comparar las estadísticas de los ingresos individuales por subsidio en la muestra general y la fraccionada, donde la media tiene un decrecimiento de \$4.428 pesos y un ingreso máximo, el cual es bajo a comparación de la muestra general, donde en la muestra general es de \$350.000 pesos y en la fraccionada de \$120.000 pesos.

**PERSPECTIVA DE GÉNERO
EN EL SISTEMA DE PENSIONES
IBEROAMERICANO: ESPECIAL
REFERENCIA A LA PROTECCIÓN
DE LA VEJEZ.**

VARGAS SANDOVAL YANETH

Tabla 15

Estadísticos	Ingresos
Ingresos mínimos	\$ 0
Primer cuartil	\$ 0
Mediana	\$ 0
Media	\$ 2.400
Tercer cuartil	\$ 0
Ingresos máximos	\$ 120.000
Coefficiente de variación	707.1%

La dispersión de los ingresos individuales por subsidio en la muestra fraccionada, respecto a la media, es de un 707.1% de variabilidad en comparación con la muestra general que es de 568.86%.

Ingreso por trabajo:

Al comparar los estadísticos de los ingresos individuales por trabajo en la muestra general y la fraccionada, donde la media tiene un decrecimiento de \$433 pesos y un ingreso máximo de \$1.200.000 a comparación de la muestra general que es de \$ 2.300.000 pesos.

**PERSPECTIVA DE GÉNERO
EN EL SISTEMA DE PENSIONES
IBEROAMERICANO: ESPECIAL
REFERENCIA A LA PROTECCIÓN
DE LA VEJEZ.**

VARGAS SANDOVAL YANETH

Tabla 16

Estadísticos	Ingresos
Ingresos mínimos	\$ 0
Primer cuartil	\$ 0
Mediana	\$ 100.000
Media	\$ 237.120
Tercer cuartil	\$ 400.000
Ingresos máximos	\$ 1.200.000
Coefficiente de variación	129,08%

La dispersión de los ingresos individuales por trabajo en la muestra fraccionada, respecto a la media, es de un 129,08% de variabilidad en comparación con la muestra general que es de 157.17%.

Ingreso por pensión:

Al comparar las estadísticas de los ingresos familiares por pensión en la muestra general y en la fraccionada, donde la media tiene un incremento de \$45 pesos.

**PERSPECTIVA DE GÉNERO
EN EL SISTEMA DE PENSIONES
IBEROAMERICANO: ESPECIAL
REFERENCIA A LA PROTECCIÓN
DE LA VEJEZ.**

VARGAS SANDOVAL YANETH

Tabla 17

Estadísticos	Ingresos
Ingresos mínimos	\$ 0
Primer cuartil	\$ 0
Mediana	\$ 0
Media	\$ 75.120
Tercer cuartil	\$ 0
Ingresos máximos	\$ 2.000.000
Coefficiente de variación	436,137%

La dispersión de los ingresos individuales por pensión en la muestra fraccionada, respecto a la media, es de un 436,137% de variabilidad en comparación con la muestra general que es de 375.56%.

5.12. De los ingresos familiares percibidos indique su destino

La tendencia del destino de los ingresos individuales tanto en la muestra fraccionada como en la muestra general es hacia las necesidades básicas. El principal destino de los ingresos de las Mujeres es para la alimentación, con un 47.36% en la muestra fraccionada.

**PERSPECTIVA DE GÉNERO
EN EL SISTEMA DE PENSIONES
IBEROAMERICANO: ESPECIAL
REFERENCIA A LA PROTECCIÓN
DE LA VEJEZ.**

VARGAS SANDOVAL YANETH

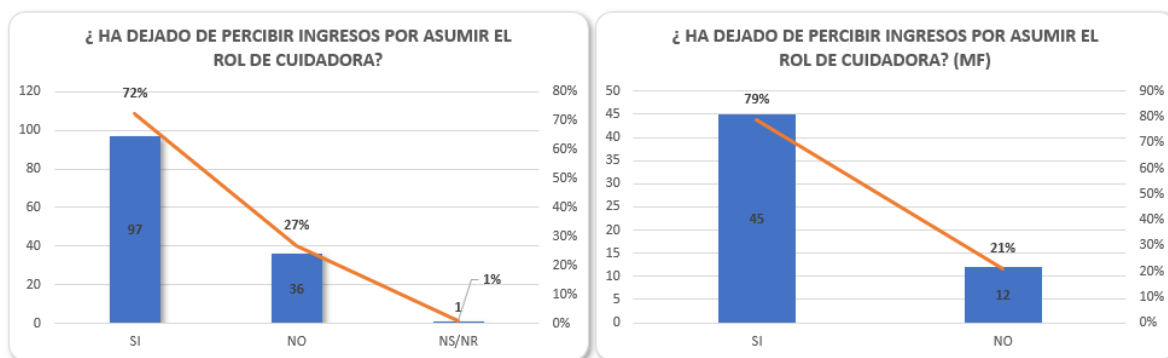


Gráfica 34

5.13. ¿Ha dejado usted de percibir ingresos por asumir el rol de cuidadora?

El 78.94% de las Mujeres han dejado de percibir ingresos por asumir el rol de cuidadoras en la muestra fraccionada.

Al comparar las dos graficas se observa que, en la muestra fraccionada, es similar a las respuestas de las Mujeres en general.



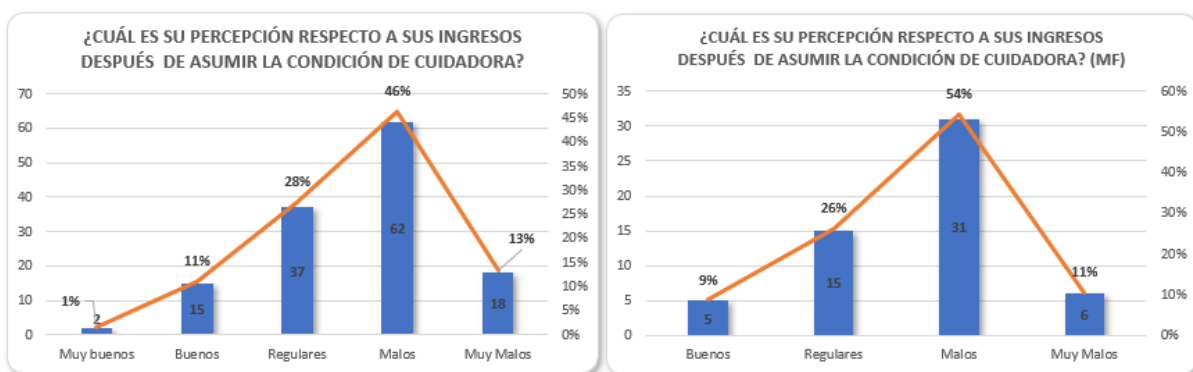
Gráfica 35

5.14. ¿Cuál es su percepción respecto a sus ingresos después de asumir la condición de cuidadora?

**PERSPECTIVA DE GÉNERO
EN EL SISTEMA DE PENSIONES
IBEROAMERICANO: ESPECIAL
REFERENCIA A LA PROTECCIÓN
DE LA VEJEZ.**

VARGAS SANDOVAL YANETH

Se observa que el 54.38% de las Mujeres después de asumir la condición de cuidadora sus ingresos son malos en la muestra fraccionada.

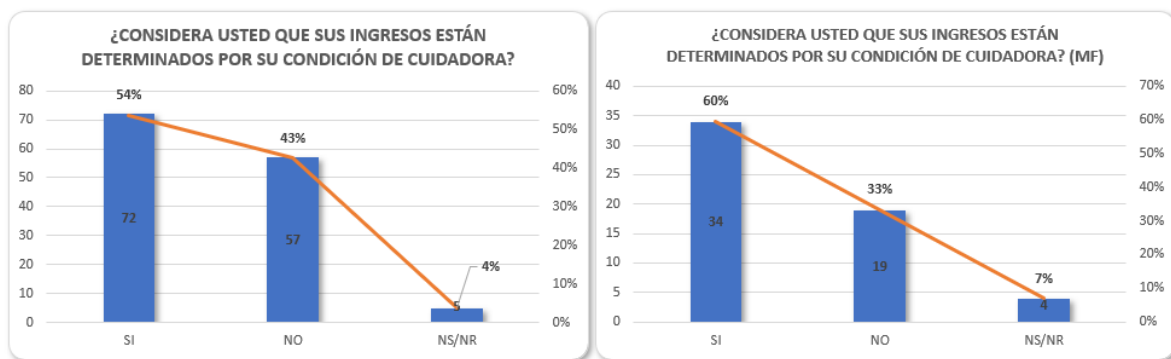


Gráfica 36

Al comparar las dos graficas se observa que, en la muestra fraccionada, es similar a las respuestas de las Mujeres en general.

5.15. *¿Considera usted que sus ingresos están determinados por su condición de cuidadora?*

El 59.64% de las Mujeres sus ingresos están determinados por su condición de cuidadora en la muestra fraccionada.



Gráfica 37

**PERSPECTIVA DE GÉNERO
EN EL SISTEMA DE PENSIONES
IBEROAMERICANO: ESPECIAL
REFERENCIA A LA PROTECCIÓN
DE LA VEJEZ.**

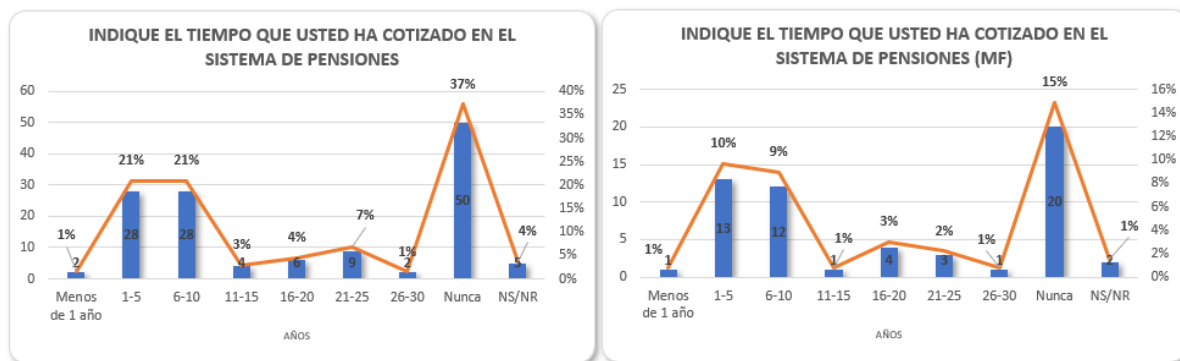
VARGAS SANDOVAL YANETH

Al comparar las dos graficas se observa que, en la muestra fraccionada, es similar a las respuestas de las Mujeres en general.

5.16. Indique el tiempo que usted ha cotizado en el sistema de pensiones

Se aprecia en el grafico una acumulación hacia la izquierda, lo cual está entre un rango de 0 a 800 semanas cotizadas y se observa que hay una cola entre 1000 semanas hasta casi 1500 semanas.

En esta pregunta no se toma a una Mujer, ya que respondió, que no sabía o no responde.



Gráfica 38

En la tabla siguiente, se muestran unas estadísticas que ponen de manifiesto la distribución de las semanas cotizadas en el sistema de pensiones colombiano, en consecuencia, el promedio de semanas cotizadas son 308.7 semanas en la muestra fraccionada, si se compara con la muestra general cambia la media con tan solo 305.8 semanas, un poco menos.

Tabla 18

Estadísticos

Semanas

**PERSPECTIVA DE GÉNERO
EN EL SISTEMA DE PENSIONES
IBEROAMERICANO: ESPECIAL
REFERENCIA A LA PROTECCIÓN
DE LA VEJEZ.**

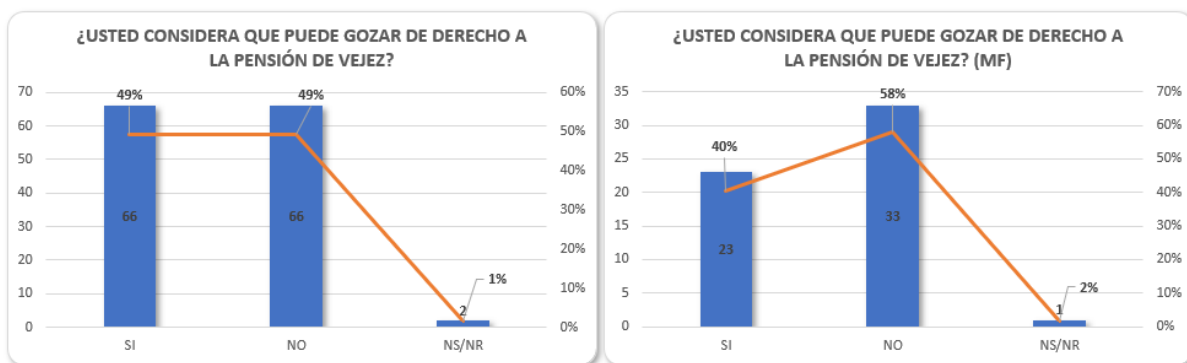
VARGAS SANDOVAL YANETH

Tiempo mínimo	0 semanas
Primer cuartil	0 semanas
Mediana	130.4 Semanas
Media	308.7 Semanas
Tercer cuartil	423.7 Semanas
Máximo tiempo	1564.3 Semanas
Coefficiente de variación	129,30%

La dispersión de las semanas cotizadas en el sistema de pensiones, respecto a la media, en la muestra fraccionada es de un 129,30% de variabilidad en comparación con la muestra general que es de 129.653%, se observa que no hay un gran cambio en la dispersión de los datos.

5.17. ¿Usted considera que puede gozar del derecho a la pensión de vejez?

El 57.89% de las Mujeres en la muestra fraccionada consideran que no pueden gozar del derecho a la pensión de vejez.



Gráfica 39

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

Al comparar las dos gráficas se puede ver que hay una diferencia significativa, que indica que las Mujeres en la muestra fraccionada tienen la percepción de que no pueden gozar del derecho a la pensión. Lo anterior puede ser porque en este rango las Mujeres ven que han vivido mucho tiempo sin cotizaciones al sistema de pensiones.

Los resultados obtenidos de la muestra de las entrevistas realizadas a 134 Mujeres cuidadoras no remuneradas, ha permitido observar de manera detallada la desprotección que sufre este grupo de Mujeres dentro de la normatividad colombiana e igualmente hace evidente la invisibilidad del trabajo de cuidado que ellas desempeñan, manteniéndose la división sexual del trabajo en el que las Mujeres siguen desarrollando el trabajo reproductivo o de cuidado en mayor proporción que los hombres, lo que afecta el acceso y permanencia de ellas en el mercado laboral, y lo que en un futuro conlleva al no acceso a una pensión de vejez.

Como se ha podido probar en la presente investigación, las Mujeres que se dedican al trabajo de cuidado son Mujeres con una edad en promedio de 50 años a 52.94 años, ello sin desconocer que el trabajo de cuidado en las Mujeres puede presentarse en todas las edades, en las entrevistas se utilizó un rango de edades de entre 22 a 81 años. En lo que respecta a las personas que son sujetas de cuidado se determinó que se cuida en un mayor porcentaje a menores de edad, seguido de adultos mayores y personas en situación de discapacidad, en porcentajes que van de 31,34%, 27,61% y 23,13%. Otro aspecto importante que se puede evidenciar en las entrevistas realizadas es el tiempo de vida, que las Mujeres dedican al trabajo de cuidado que en promedio se pudo probar es de 12,2 años de trabajo, al hacerse un acercamiento fraccionado de las encuestas se pudo observar un aumento, siendo en promedio de 20.98 años los dedicados al trabajo de cuidado, teniéndose como un máximo de tiempo dedicado al trabajo de cuidado de 45 años.

Otro aspecto para considerar en la presente investigación es el hecho que las Mujeres más vulnerables económicamente son quienes en mayor medida están desempeñando este trabajo. En las encuestas realizadas, el estrato socioeconómico dos es el más representativo del trabajo de cuidado, se hace la aclaración que las dos fundaciones donde se realizaron las encuestas son de estratos socioeconómicos de uno y dos, aun así, no se puede desconocer que en los demás estratos no se ejerza la labor de cuidado, ya sea realizada por las Mujeres de las familias o mediante el pago por el trabajo de cuidado.

Adicional a lo anterior, se pudo constatar que las Mujeres con menos educación son las que en mayor medida se dedican al trabajo de cuidado, como se desprende de las entrevistas en las que tan solo el 4.47% de las Mujeres cuidadoras entrevistadas tienen una

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

carrera profesional, en tanto que el 20.14% tienen una carrera técnica/tecnológica y el 23.08% alcanza la educación secundaria y en el mayor promedio el 35.07% tienen un nivel básico de educación. Situación educativa que no mejora con la condición de asumir el trabajo de cuidado, ya que al ser preguntadas sobre la posibilidad de educarse después de asumir la actividad de cuidado manifestaron que era muy baja esta posibilidad en un 50%, lo anterior puede deberse a que la mayor parte del tiempo de las Mujeres entrevistadas se dedicaban al trabajo de cuidado. Lo anterior, se evidenció con que el 78.35% de las Mujeres cuidadoras de la encuesta manifestaron que su mayor tiempo a la semana lo desarrolla en trabajo de cuidado no remunerado.

Sumado a lo anterior, se pudo demostrar que las Mujeres en la presente investigación que se dedican al cuidado no remunerado, se encuentran en líneas de pobreza como se puede demostrar con los ingresos percibidos por las familias de las cuidadoras y por las mismas cuidadoras. Al ser preguntadas sobre los ingresos recibidos por las familias por subsidios, manifestaron percibir la suma de \$16.963 pesos mensuales. Estas familias, solo a partir del segundo cuartil (mediana) reciben ingresos por trabajo siendo estos en promedio mensual de \$407.019 el cual es aun así muy bajo, para una familia en Colombia. Adicional a que, estas familias solo hasta el tercer cuartil reciben alguna pensión del sistema de Seguridad Social. Y en lo que respecta al destino que se hace de estos recursos percibidos por las familias de las cuidadoras se pudo patentizar que dichos ingresos en su mayoría son destinados a pago de servicios públicos en un 55.22% y en un 56,71% a pago de alimentación, con lo que se reitera el hecho de que estas familias se encuentran en líneas de pobreza.

De lo ingresos recibidos por las Mujeres cuidadoras no remuneradas, se puede constatar que, por ingresos de subsidios, solo a partir del tercer cuartil perciben algún ingreso siendo en la media de \$6.828 mensual. Y en lo que respecta a ingresos por trabajo, muchas de ellas no reciben ingresos por trabajo, tan solo después del tercer cuartil reciben algún ingreso, siendo la media de ingresos de \$237.553 mensual. Lo mismo que solo después del tercer cuartil ellas reciben alguna pensión. En lo que respecta a los gastos realizados con los valores percibido por las cuidadoras no remuneradas el 46.26% manifestó que dichos dineros están dirigidos a gastos de alimentación.

Otro aspecto que será importante en la presente investigación es la salud de las cuidadoras no remuneradas, de la encuesta se desprende que el 42,53% de las Mujeres se encuentra protegida por el sistema de salud como beneficiarias de un familiar que cotiza al sistema y que el 31.34% está afiliada en salud dentro del régimen subsidiado.

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

Adicionado a lo anterior, al preguntárseles sobre la percepción de su estado de salud previo a asumir su condición de cuidadoras, las Mujeres encuestadas consideraron en 67.16% que se encontraban en un buen estado de salud. Al ser preguntadas sobre su estado de salud después de asumir su rol como cuidadoras esta percepción se invierte al considerar que su estado de salud es regular en un 52.23%. Otro aspecto que nos prueba el deterioro en la salud producto del trabajo de cuidado, es el hecho que el 50% de las Mujeres entrevistadas tienen una enfermedad relacionada como el trabajo de cuidado, y el 88.06% de ellas vieron afectados sus ingresos por las enfermedades relacionadas con el cuidado.

En lo que respecta a los ingresos generados por el trabajo de cuidado, al ser preguntadas si han recibido algún ingreso por asumir el rol de cuidadora el 92.53% manifestó no percibir ningún recurso y el 72.38% de las Mujeres mencionó que muy por el contrario de percibir algún recurso, han dejado de percibir ingresos por asumir el rol de cuidadora.

Por otro lado, frente al sistema de Seguridad Social en pensiones, teniendo en cuenta que en Colombia para acceder a una pensión se requiere realizar aportes al sistema de pensiones, de las 134 Mujeres que fueron entrevistadas solo 10 percibieron ingresos por ser cuidadoras y de esas 10 tan solo 3 destinaron recursos para cotizar en pensiones. Asimismo, al preguntárseles sobre el tiempo cotizado al sistema de pensiones se pudo probar que tienen un promedio de 305.8 semanas de cotización, y que al fraccionarse la muestra aumentan las semanas de cotización realizadas a 800 semanas de cotización, puede ser porque, el rango de edad de las Mujeres cuidadoras de la muestra fraccionada se encuentra en un rango de 34 a 81 años, siendo el rango más alta en esta fracción de Mujeres cuidadoras, las Mujeres que tienen 47 años, lo que conlleva a que puedan en este mayor periodo haber hecho cotizaciones previo a desempeñarse como cuidadoras.

En lo que respecta al trabajo de cuidado y el poder acceder a una pensión de vejez, al preguntárseles si podrían acceder al derecho a la pensión de vejez la respuesta entre el sí y no se ubica entre un 49.25%. Al fraccionarse la muestra el 57.89% de las Mujeres consideran que no podrán gozar del derecho a la pensión de vejez. Lo anterior puede ser porque en este último rango las Mujeres ven que han vivido mucho tiempo sin aportar cotizaciones al sistema de pensiones. El 92.53% de las Mujeres cuidadoras no han recibido ingresos por asumir este rol. Lo que plantea la desprotección y no reconocimiento del trabajo de cuidado, y que este hecho hace que ellas se alejen de trabajos formales y que puedan acceder en un futuro a la pensión de vejez.

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

6. PROPUESTA PARA COLOMBIA

Las encuestas realizadas a las Mujeres cuidadoras no remuneradas evidencian claramente la situación de vulnerabilidad, desprotección y no reconocimiento del trabajo de cuidado que se presenta en el ordenamiento jurídico colombiano. Sumado a que la pandemia generada por el COVID 19 ha hecho evidente el aumento de las Mujeres en el trabajo de cuidado, aumentando la desigualdad de género ya existente previo a la pandemia.

Y si bien es cierto, Colombia a partir de la Ley 1413 del 2010, comienza a regular 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 que como se desprende para el año 2017 esta aportación fue del 20.6% en la producción total nacional, ascendiendo a 185.722 miles de millones de pesos (DANE, 2019, p.4). Aun así, las Mujeres en Colombia no reciben del Estado ninguna retribución por dicho trabajo, como se ha podido evidenciar en la presente investigación Colombia se encuentra entre los países del presente estudio con el menor reconocimiento del trabajo de cuidado, por lo que se hace necesaria la implementación de una norma que reconozca a esta población vulnerable que en su mayoría son Mujeres, el valor del tiempo de trabajo que dedican al cuidado no remunerado, especialmente en lo que respecta a la Seguridad Social.

Reconocer en un marco normativo el trabajo de cuidado y el derecho a la Seguridad Social de las cuidadoras no remuneradas es hacer efectivo los fundamentos y principios establecidos en el ordenamiento constitucional colombiano, ya que Colombia se estructura como un Estado Social de Derecho, en el que se reconoce una protección especial de los derechos económicos, sociales y culturales. Sumado a que dentro de los derechos fundamentales se encuentran el respeto al derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo (artículo 13 CP), el trabajo como un derecho y una obligación social en el que toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas (artículo 25 CP). Todo ello junto al hecho de que la constitución colombiana prohíbe expresamente la esclavitud, la servidumbre y la trata de personas (artículo 17 CP).

Adicionado a lo anterior, en lo que respecta a la Mujer se establece que no puede ser sometida a ninguna discriminación, y que la Mujer y el hombre tiene igualdad de derechos y oportunidades, señalándose que será el Estado quien apoyará de manera especial a la Mujer cabeza de familia (artículo 43 CP). Y en lo que respecta a la familia se señala que es el núcleo fundamental de la sociedad y que el Estado y la sociedad garantizan la protección integral de la familia (artículo 42 CP).

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

Y frente a la Seguridad Social se establece que esta es un derecho irrenunciable que debe ser garantizado a todos los habitantes en Colombia (artículo 48). Todos estos derechos reconocidos por el constituyente colombiano llevan a que sea imperativo el reconocimiento del trabajo de cuidado como un derecho que debe ser puesto dentro del debate legislativo.

Desde una perspectiva internacional, diversas instituciones y organismos vienen planteando el deber de los Estados de reconocer el trabajo de cuidado, y que dicho trabajo sea reconocido como un derecho humano que conlleva la doble condición de cuidar y ser cuidado, siendo un derecho inherente al ser humano, lo que lleva a que al “Reconocer los cuidados como un derecho coloca a los Estados como el gran garante y responsable de su ejecución, a las personas beneficiarias con instrumentos para su demanda, e implica el reconocimiento del trabajo reproductivo de las Mujeres” (OEA -CIM, 2021, p.31).

Por su parte la OIT se refiere específicamente al trabajo de cuidado en los Convenios 156 de 1981 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (aun no ratificado por Colombia), 189 de 2011 sobre trabajo doméstico y trabajo decente para estos trabajadores (convenio ratificado por Colombia en el año 2014), y 183 de 2000 sobre protección a la maternidad (aun no ratificado por Colombia). Junto a las Recomendaciones 201 de 2011 sobre trabajo decente de las trabajadoras y trabajadores domésticos y la Recomendación 202 sobre Pisos de Protección Social del 2012.

Ello sumado a que en el Consenso de Quito (2007) se plantea la necesidad de que los Estados deben tomar medidas legislativas y reformas institucionales, “para garantizar el reconocimiento del trabajo no remunerado, su aporte al bienestar de las familias y al desarrollo económico de los países y promover su inclusión en las cuentas nacionales” (XIV Consenso de Quito 2007). Traza igualmente el Consenso de Quito que se deben tomar medidas en los sistemas de Seguridad Social para que las Mujeres puedan acceder a una adecuada calidad de vida y gozar de una plena ciudadanía (XV-Consenso de Quito, 2007).

Así mismo, en el Consenso de Santo Domingo (2013) se señala la responsabilidad de todos en el cuidado: hombres, Mujeres, sociedad y Estado y en el artículo 58 del Consenso de Santo Domingo (2013) se planteó que se debía hacer una adecuada protección de los sistemas de Seguridad Social a las Mujeres, incluyendo a todas, tanto las que se dedican al trabajo productivo como al trabajo reproductivo, remunerado o no remunerado.

Por su parte la ONU en la Agenda 2030 señala en el Objetivo 5 que se debe: “Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerado mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo las responsabilidades compartidas en el hogar y la familia, según proceda en cada país”.

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

Reconocer el trabajo de cuidado y especialmente reconocer dicho trabajo dentro de los sistemas de Seguridad Social no es una propuesta nueva como se ha puesto de manifiesto en la presente investigación de los países en estudio, por lo que será pertinente para Colombia dentro de la norma que se plantee, aceptar las lecciones aprendidas sobre el tema en otros países. Dentro de los países estudiados los avances más representativos en el tema los ha desarrollado España, que en los últimos años frente al reconocimiento del trabajo de cuidado, se han planteado normas como la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, sobre promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, donde se estableció que el cuidador no profesional tendría la protección en Seguridad Social por lo que debería ajustarse a las normas sobre afiliación, alta y cotización a la Seguridad Social (artículo 18 de la Ley 39/2006). Aspecto que fue regulado mediante la suscripción de un convenio especial, por medio del cual se introduce a los cuidadores no profesionales en la Seguridad Social (Real Decreto 615/2007, de 11 de mayo). Este pago a la Seguridad Social de los cuidadores no profesionales se asumió por parte del Estado, y que si bien es cierto mediante el Real Decreto Ley 20/2012 de 13 de julio modificó el pago para que el mismo lo realizará el cuidador.

Posteriormente, mediante el Real Decreto- Ley 6/2019, de 1 de marzo, se reanuda la financiación de las cuotas del convenio especial de los cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia a cargo del Estado.

Por lo anteriormente expuesto se hace necesario la expedición de una ley sobre el reconocimiento de la Seguridad Social a las y los cuidadores no remunerados, planteándose desde ahora que las cotizaciones de dichos trabajadores sean realizadas por parte del Estado, como forma de reconocer la aportación que desde el trabajo de cuidado se hace al desarrollo social y económico de Colombia.

Por lo que para dar protección a los cuidadores no remunerados se propone la creación de una Ley que reconozca dentro de sus lineamientos aspectos tan importantes como:

1. Reconocer el trabajo de cuidado como un derecho humano.
2. Reconocer el trabajo de cuidado remunerado y no remunerado.
3. Definir el concepto de cuidadora remunerado y no remunerado.
4. Reconocer el derecho a la Seguridad Social a las trabajadoras que desempeñan trabajo de cuidado.
5. Establecer que el trabajo de cuidado es un compromiso que compete a la familia, la sociedad y el Estado.

**PERSPECTIVA DE GÉNERO
EN EL SISTEMA DE PENSIONES
IBEROAMERICANO: ESPECIAL
REFERENCIA A LA PROTECCIÓN
DE LA VEJEZ.**

VARGAS SANDOVAL YANETH

6. Desarrollar la norma de los cuidados desde la transversalidad.
7. Plantear que el Estado colombiano refuerce los establecimientos de cuidado y que dichos establecimientos sean de calidad para menores de edad, adulto mayor y personas en situación de discapacidad.
8. Plantear que el Estado puedan crear lugares de respiro para los cuidadores.
9. Que la Mujer tenga una participación en la expedición de la norma.

**PERSPECTIVA DE GÉNERO
EN EL SISTEMA DE PENSIONES
IBEROAMERICANO: ESPECIAL
REFERENCIA A LA PROTECCIÓN
DE LA VEJEZ.**

VARGAS SANDOVAL YANETH

CONCLUSIONES

La sociedad actual en la que viven las Mujeres cuidadoras es una sociedad en riesgo, una sociedad en la que se vive en una incertidumbre constante que se hace aún más evidente en el mundo laboral, con altos índices de desempleo, precariedad e informalidad. Todo esto lleva a la necesidad de socializar los riesgos, lo que podrá hacerse con estructuras sociales tales como la protección social o el seguro social obligatorio y siempre con la garantía del Estado.

Las condiciones reales en las que viven las Mujeres en los países en estudio, según las estadísticas realizadas por los propios países, evidencia las condiciones precarias en las que se encuentran las Mujeres en el mercado laboral. Las Mujeres tienen menos posibilidades de acceder a empleos formales, presentan un mayor índice de desempleo, trabajan en mayor proporción a tiempo parcial, e igualmente son las que representan en mayor medida el trabajo potencial, ya que los NINIS se caracterizan dentro de los países de esta investigación por ser Mujeres, pobres y jóvenes. A ello se añade que son las Mujeres quienes desarrollan en mayor proporción trabajo informal, tan solo Brasil, según las estadísticas presentadas, tanto hombres como Mujeres desarrollan en igual proporción dicho trabajo. Las circunstancias anteriores ponen de evidencia que las Mujeres tienen un menor acceso a las pensiones contributivas.

Si las condiciones de las Mujeres eran precarias antes de la situación de pandemia generada por la COVID-19, durante los años 2020 y 2021, marcados por la declaración de pandemia, el empleo que se ha perdido en mayor medida es el empleo femenino, y dado que son las Mujeres quienes desarrollan de forma mayoritaria el empleo informal, el grado de vulnerabilidad es aún mayor para ellas.

En los países incluidos en este estudio, las Mujeres replican su vida laboral en la vejez. De esta forma, son las Mujeres quienes, en mayor proporción, se encuentran en situación de pobreza cuando alcanzan la vejez. Tanto en España como en Brasil, Chile y Colombia se plantea como protección a estas Mujeres la posibilidad de que accedan a pensiones no contributivas, pero esta protección no es del todo eficaz debido a que esas pensiones presentan cuantías muy bajas. España es el único país que en 2020 reconoció el Ingreso Mínimo Vital. Esta renta mínima beneficiará a las Mujeres más que a los hombres, precisamente porque son las Mujeres quienes presentan una mayor vulnerabilidad económica.

En la sociedad actual la Mujer se encuentra en peores condiciones de vida que los hombres. Estas condiciones se prolongan durante toda su vida y ello es debido, en gran medida, a que las Mujeres han cumplido otras finalidades tales como el trabajo reproductivo, la carga de cuidados, la vida sexual y el apoyo en general a la prosperidad de las familias. A ello, debe añadirse que, la división sexual del trabajo, las relega a desarrollar el trabajo de

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

cuidado no remunerado, sin un mínimo para el funcionamiento básico de vida, por lo que se requiere implementar políticas redistributivas para que todos los ciudadanos tengan un mínimo de capacidades.

Así se ha desarrollado históricamente, ya que a pesar del surgimiento de los seguros sociales en Alemania y al desarrollo de la Seguridad Social en Inglaterra por parte del Estado bienestar, no se ha considerado el contexto de género al implementar los sistemas de Seguridad Social. Se trata de una carencia que se mantiene en la actualidad y que supone un perjuicio para las Mujeres.

El análisis de derecho comparado nos permite analizar las distintas situaciones de los países cotejados y alcanzar una conclusión para cada uno de ellos, que luego nos lleve a ubicar a Colombia en una escala en la que se determine cuál es el avance precisamente frente a los demás países. Así:

Los sistemas de Seguridad Social en los países de estudio se han estructurado de manera diferente.

En España se ha optado por un sistema público basado en el reparto y fundado en la solidaridad intergeneracional que, en la actualidad, enfrenta un bajo índice de natalidad y a una mayor esperanza de vida de su población. Ello determina que los avances sean notorios y muestren pasos de desarrollo e inclusión de las situaciones de minorías. En particular, y en lo que interesa a esta investigación, avances en las prestaciones sociales que deben tener las cuidadoras.

Es de resaltar que las últimas dos reformas del sistema español de Seguridad Social (Ley 27/2011 y Ley 23/2013), modificaron aspectos tales como el aumento de la edad de jubilación sobre la base del incremento de la esperanza de vida de los españoles. Cuando hacemos una comparación pura de los países estudiados en este trabajo, definitivamente se debe reconocer que en cuanto a las normas creadas que determinan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como el aumento de los beneficios de las Mujeres embarazadas con reconocimiento de cotizaciones a su favor por razón del parto, o los permisos parentales que plantean que los cuidados deben ser compartidos con lo que se garantiza la corresponsabilidad en el trabajo de cuidado entre hombres y Mujeres; España presenta, en definitiva, el mayor avance.

Dado lo anterior, siempre se pueden concluir oportunidades de mejora, pues en la normativa española que atiende al contexto de género se encuentra la integración de las lagunas para el cálculo de la base reguladora cuando se presentan ausencias de cotizaciones. En la misma línea se incluyen las medidas que afectan a las Mujeres que realizan tareas de cuidado. A estas se les reconoce como cotizado a la Seguridad Social el tiempo que actividad laboral hubiera estado interrumpida por nacimiento de un hijo o por adopción o acogida de un menor de 6 años, con un máximo de 270 días de cotización, lo que facilita a las Mujeres que hubieran ejercido trabajos de cuidado, acceder a la pensión de vejez.

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

En Brasil el Sistema de Seguridad Social se estructura desde el sistema público de reparto. Hay dos vías para acceder a la pensión por vejez.

La primera, permite el acceso a la pensión teniendo en cuenta las semanas de cotización. Esto es, cuando los varones hayan cotizado 35 años y las Mujeres 30 años sin tener en cuenta la edad.

La segunda forma de acceso a la pensión de vejez tiene en cuenta la edad. Así, para los varones se requiere que hayan cotizado 15 años y tengan 65 años de edad, mientras que a las Mujeres se les exige tener 60 años.

Con la última reforma se plantea establecer edades diferenciadas para obtener la pensión de vejez; para los hombres se propone que accedan a la pensión a los 65 años y las Mujeres a los 62 años con cotizaciones, en ambos casos, de 20 años.

En relación con el contexto de género en las pensiones en Brasil, se pone de manifiesto que los sistemas públicos de Seguridad Social se fundamentan en el trabajo formal y de larga duración, que supone una vida laboral larga. Este sistema desconoce, por tanto, que el mayor porcentaje de trabajo informal es asumido por las Mujeres y que el sistema de pensiones replica la vida laboral de las Mujeres, manteniendo la brecha laboral que afecta directamente la brecha de las pensiones.

Un avance que se había planteado en Brasil y que beneficiaba de manera directa a las Mujeres, era el especial reconocimiento de las pensiones rurales. Sin embargo, con la propuesta legislativa, el gobierno cancela este beneficio y congela el gasto público en previsión social durante 20 años, lo que sin lugar a duda tiene efectos negativos que afectarán a todos los brasileños en sus derechos sociales, sumado a que dentro de la reforma no se plantea ninguna consideración respecto del contexto de género dentro del sistema de pensiones.

Desde los años 80 Chile estructura su sistema de Seguridad Social en pensiones desde el ahorro individual administrado por las Administradoras de Fondos Privados de Pensiones. Se trata de un sistema que ha incrementado la desigualdad de las Mujeres que ya existía por la propia configuración del mercado laboral, ya que las Mujeres tendrán menos capital en sus cuentas individuales de ahorro de pensiones, debido a que con frecuencia pasan de los empleos formales a empleos informales, o a realizan actividades de cuidado que no son remuneradas, lo que determina que sus cuentas de ahorro de pensiones no tengan el capital suficiente para acceder a la pensión de vejez. Otro aspecto que tiene un impacto negativo para las Mujeres es que las administradoras de fondos privados de pensiones utilizan tablas diferenciadas por sexo para calcular la pensión, lo que supone que no se tengan en cuenta las características especiales que se presentan en cuanto a la informalidad en el trabajo, para las Mujeres.

Para avanzar en el contexto de género en el sistema de pensiones, en Chile en el año 2008 se plantean ciertos beneficios que tienen un impacto positivo sobre las mujeres. Así, se contemplan bonificaciones por cada hijo nacido vivo para ayudar a incrementar la pensión

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

básica solidaria para la Mujer. También se reconoce que, si durante el matrimonio civil ha habido un menoscabo económico, el conyugue debe traspasar el 50% de las aportaciones de su ahorro individual al otro cónyuge para compensar los fondos acumulados durante el matrimonio.

Sin embargo, estos beneficios no han sido todo lo efectivos que se podría esperar, ya que se trata de un sistema estructurado desde lo privado.

En Colombia, aun cuando la investigación cuantitativa y el rigor científico obliga a plantear el análisis estadístico que ha evidenciado el problema real del trabajo de cuidado en Bogotá, no puede obviarse que se han hecho entrevistas a 134 Mujeres que viven, sienten y desarrollan día a día un trabajo que las invisibiliza. Se corroboró la hipótesis planteada con la realización del análisis cuantitativo llevado a cabo en estas encuestas, a las Mujeres cuidadoras no remuneradas en Bogotá, enfocándose en tres aspectos: Pensión de vejez relacionada con percepción de educación, de salud y de la percepción de ingresos derivados del trabajo; con ello se determinaron los riesgos sociales que afectan la calidad de vida de las Mujeres cuidadoras para acceder al derecho de pensión de vejez.

Los principales lineamientos que se proponen dentro de la norma son entre otros:

- Que se reconozca el trabajo de cuidado como un derecho humano;
- Que se defina dentro de la norma trabajo de cuidado remunerado y no remunerado;
- Que se defina el concepto de cuidadora remunerado y no remunerado;
- Que se reconozca el derecho a la Seguridad Social a los y las trabajadoras que desempeñan trabajo de cuidado;
- Que se establezca que el trabajo de cuidado es un compromiso que compete a la familia, la sociedad y el Estado;
- Que se desarrolle la norma de los cuidados desde la transversalidad de género;
- Que se plantee como deber del Estado colombiano el refuerzo de los establecimientos de cuidado de calidad para menores de edad, adultos mayores y personas en situación de discapacidad;
- Que el Estado pueda crear lugares de respiro para los cuidadores;
- Que las Mujeres participen en la elaboración de la norma.

Es absolutamente necesario que las normas marco sobre pensiones en Colombia incluyan explícitamente los fundamentos de equidad de género y la protección a las cuidadoras para que puedan acceder a un sistema que les permita superar el límite de pobreza cuando cumplan su edad de jubilación.

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

Por otra parte, Colombia debe involucrarse en trabajos de derecho internacional, para coadyuvar esfuerzos en términos de lo que se viene adelantando en otros países y así en conjunto lograr una mejora en las condiciones de las cuidadoras, tal como se está haciendo en otros países. Por ejemplo, en España.

Se requiere incluir el contexto de género en los sistemas de Seguridad Social de Brasil y de Colombia, con un especial reconocimiento del trabajo de cuidado dentro del marco normativo. Igualmente se debe hacer un régimen especial para cuidadoras en Colombia, que debe desarrollarse con la urgencia de una minoría que hace una gran labor y más cuando se trata de cuidar a personas que presenten alguna discapacidad. Esto es, el régimen de protección social para cuidadoras debe incluir unos tratamientos diferenciales para los diversos tipos de cuidadoras, pues no todas presentan la misma necesidad, ni deben cubrir las mismas situaciones futuras. La COVID-19 agravó la situación de pobreza y necesidad de las cuidadoras, mostrando así la real desigualdad y la línea de pobreza en la que viven, por ello se debe incluir en el régimen propuesto un modelo que cubra retroactivamente la situación que viven en estos momentos.

Otro aspecto a tener en cuenta, y que merece una revisión futura, es la situación socio económica de las Mujeres cuidadoras no remuneradas. La investigación desarrollada ha puesto de manifiesto que muchas de ellas se ven afectadas por las condiciones socioeconómicas en las que viven, ya que se encuentran en situación de pobreza, sin recursos y sin posibilidad de trabajar en “trabajos formales”. De igual modo, su condición de Mujeres y el entorno sociocultural hace que sean ellas y no los hombres, los que desarrollen el trabajo de cuidado no remunerado.

Colombia estructura el sistema de pensiones desde un sistema público de pensiones administrado por COLPENSIONES y paralelamente por el régimen privado de pensiones administrado por las Administradoras de Fondos de Pensiones. Estos sistemas se estructuran en el trabajo formal, con salarios altos, historias laborales largas, sin lagunas. Se trata de aspectos todos ellos, ajenos a la realidad de las Mujeres en Colombia. El régimen de ahorro individual se proyecta la pensión con tablas diferenciadas por sexo, lo que perjudica a las Mujeres, por cuanto deberán tener un mayor capital en su cuenta de ahorro de pensiones porque tienen una mayor esperanza de vida.

**PERSPECTIVA DE GÉNERO
EN EL SISTEMA DE PENSIONES
IBEROAMERICANO: ESPECIAL
REFERENCIA A LA PROTECCIÓN
DE LA VEJEZ.**

VARGAS SANDOVAL YANETH

BIBLIOGRAFÍA

CAPITULO PRIMERO

AGUIRRE, R., BATTHYÁNY, K., GENTA, N., & PERROTA, V (2014). “Los cuidados en la agenda de investigación y en las políticas públicas en Uruguay”. *Íconos: Revista de Ciencias Sociales*: 2014, (50), p. 43-60.

ALEXY, R (2012) *Teoría de los derechos fundamentales*. Traducción Carlos Bernal Pulido, Segunda Edición, Madrid, CEPC.

ARBER, S. Y GINN, J (1996) *Relación entre género y envejecimiento: Enfoque sociológico*. Madrid: University Press, Buckingham.

ARCHAL, E (2018). *Todo sobre la Seguridad Social*. Madrid, España: Parkstone International.

ARENAS, G (2008). *El derecho colombiano de la Seguridad Social*. Bogotá, Colombia: Segunda edición. Legis Editores S.A.

ARENAS, G (2011). *El derecho colombiano de la Seguridad Social*. Bogotá, Colombia: Tercera edición. Legis Editores S.A.

ARTIGAS, C (2005). *Una mirada a la protección social desde los derechos humanos y otros contextos internacionales*. Santiago de Chile: ONU- CEPAL.

BALAGUER, M.L (2005). *Mujer y Constitución. La construcción jurídica del género*. Madrid, España: Primera edición. Ediciones Cátedra Universitat de Valencia. Instituto de la Mujer.

BARRIENTOS, A (2012). “Dilemas de las Políticas sociales Latinoamericanas ¿Hacia una protección social fragmentada?”, *Nueva Sociedad*, 2012, No.239, mayo-junio de 2012, p. 65-78.

**PERSPECTIVA DE GÉNERO
EN EL SISTEMA DE PENSIONES
IBEROAMERICANO: ESPECIAL
REFERENCIA A LA PROTECCIÓN
DE LA VEJEZ.**

VARGAS SANDOVAL YANETH

BATTHYÁNY, GENTA & PERROTTA (2015). El aporte de las familias y las Mujeres al cuidado no remunerado de la salud en el Uruguay. Santiago de Chile: ONU-CEPAL. Bauman, Z (2007). Tiempos Líquidos-Vivir en una época de incertidumbre. Barcelona, España: Tusquets Editores.

BECK, ULRICH (1998). La sociedad del Riesgo. Hacia una nueva modernidad. Barcelona, España: Paidós. Beck, Ulrich (2007). Un nuevo mundo feliz: la precariedad del trabajo en la era de la globalización. Barcelona, España: Paidós. Fabra, J. y García, L (Coords), (2015), filosofía del derecho constitucional. Cuestiones fundamentales, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas.

BUTLER, J. Y FRASER, N (2000). ¿Reconocimiento o redistribución? Un debate entre marxismo y feminismo. Madrid, España: Edición Traficantes de Sueños.

CABANELLAS, G (2001). Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Primera Edición. Buenos Aires, Argentina. Heliasta.

CABRERA, M (2014). “El Estado de Bienestar en el marco del sistema capitalista. ¿Tiene futuro o es inviable en el sistema globalizado actual?”, Suma de Negocios, Volumen 5, Issue 10, 2014, p.p. 49-58.

CARPIZO, J (2011). “Los derechos humanos: naturaleza, denominación y características as the human rights: nature, denomination and characteristics”, Revista Mexicana de Derecho Constitucional, 2011, Núm. 25, p.p. 1-25.

BARRIENTOS, A (2012). “Dilemas de las Políticas sociales Latinoamericanas ¿Hacia una protección social fragmentada?”, Nueva Sociedad, 2012, No.239 mayo-junio de 2012, p.-65-78.

CARRASCO, C (1997). Mujeres, Trabajo y políticas sociales en España, Duoda, Revista d’Estudis Feministes, España, núm. 13-1997. Recuperado: 8 de julio del 2019. En: <https://www.raco.cat/index.php/duoda/article/viewFile/62059/90565>

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

CASTEL, R (2004). La inSeguridad Social ¿Qué es estar protegido? Buenos Aires, Argentina: Manantial.

CASTEL, R (2010). El ascenso de las incertidumbres: Trabajo, protecciones, estatuto del individuo. Buenos Aires, Argentina: Fondo de cultura.

COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE-CEPAL (2015). Instrumentos de protección social: caminos latinoamericanos hacia la universalización. Santiago de Chile, Chile: Editorial CEPAL.

COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE-CEPAL (2017). El panorama Social de América Latina. Editorial Naciones Unidas.

DÍAZ, J (2014). Las Pensiones Europeas y sus reformas recientes. Documento de trabajo: No.7/ 2014.Madrid, España: Instituto BBVA de Pensiones-OECD

DUEÑA, R. O (2017). Las pensiones: teoría, normas y jurisprudencia, decreto 1833 del 2016, Corregida adicionada y actualizada. Sexta Edición. Bogotá, Colombia: Librería ediciones del profesional LTDA.

ESQUIVEL V (2011). La economía del cuidado en América Latina: Poniendo a los cuidados en el centro de la agenda. PNUD. San Salvador, Salvador: PNUD-ONU.

FARNÉ, (2001) E. Enfoques Institucionales sobre sistemas pensionales- Algunas reflexiones para el actual debate en Colombia. Bogotá, Colombia: Universidad Externado de Colombia. Recuperado: 13 de febrero del 2019. En: https://www.uexternado.edu.co/wp-content/uploads/2017/01/cuaderno_1.pdf

FRASER, N. & BUTLER, J (2016) ¿Reconocimiento o redistribución? Un debate entre marxismo y feminismo, Madrid, España: Edición Traficantes de Sueños.

FEDERICI, S (2013) Revolución en punto cero. Trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas. Madrid, España: Traficantes de Sueños.

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

FEDERICI, S (2018) El patriarcado del salario. Críticas feministas al marxismo. Madrid, España: Traficantes de Sueños.

HOLZMANN Y HINZ (2005). Soporte de Ingreso en la Vejez en el siglo Veintiuno: Una perspectiva Internacional de los Sistemas de Pensiones y de sus Reformas. Washington D. C., Estados Unidos: Banco Mundial.

JIMÉNEZ, J (1992), La Jubilación: opción o imposición social. Recuperado 10 de Julio de 2019 en file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-LaJubilacion-758647.pdf

JIMÉNEZ, L., QUEZADA, M. Y HUETE, A (2014). Estudio sobre la Perspectiva de género en los sistemas de Seguridad Social en Iberoamérica. Madrid, España: OISS. Recuperado 22 de enero del 2019 de https://oiss.org/wp-content/uploads/2000/01/LA_PERSPECTIVA_DE_GENERO_OISS_2014.pdf

KAY, S (2015). Global Security in the Twenty-First Century: the quest for power and the search for peace. USA: Rowman & Littlefield Publishers Inc.

LAMAS, M (1986). “La antropología feminista y la categoría género”. Nueva antropología, vol. VIII, núm. 30, noviembre, 1986.

LAMAS, M (2013) (Coord). El Género: La Construcción cultural de la diferencia sexual. Concepto de Género. México. Universidad Nacional Autónoma de México- Porrúa.

LAMAS, M. (2000) “Diferencias de sexo, género y diferencia sexual”, Cuicuilco, México, 2000, vol. 7, núm.18, enero-abril de 2000.

MENDIZÁBAL, G (2014). Equidad de Género y Protección Social. México: Editorial Porrúa.

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

MELÉNDEZ, L. Y PÉREZ, A.I (2012). *Materiales de Derecho Social Comunitario: Teoría y Práctica*. España, Editorial Tecnos.

MENDIZÁBAL G. & YANETH V (2017). “Historia de la Seguridad Social en Colombia y México”, *Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social de Chile*: Vol. No. 1 - 2017, p.p. 41-70.

MESA- LAGO, C (1986). “Seguridad Social y desarrollo en América Latina”, *Revista de Santiago de Chile* No.28 abril de 1986.

MESA- LAGO, C (2004). *Las reformas de pensiones en América Latina y su impacto en los principios de la Seguridad Social*. Santiago de Chile, Chile: Editorial CEPAL.

MESA-LAGO Y MÁRQUEZ, G (2007). *Las reformas de los sistemas de pensiones y asistencia social*. En Banco Mundial, BID (2007). *El estado de las reformas del Estado en América Latina*. 397-431 (capítulo 11) Editorial Eduardo Lora. Banco Mundial, Banco Interamericano de Desarrollo y Mayor Ediciones. Recuperado el 29 de enero del 2019.

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL, ESPAÑA (2019). *Modelo Actual de la Seguridad Social*. Recuperado el 9 de julio del 2019.

MORALES, R. M., (2006). “Protección Social: ¿Concepto Dinámico?”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, México, Núm. 2,.

NUSSBAUM, M (2002). *Las Mujeres y el desarrollo humano. El enfoque de las capacidades*. Barcelona, España: Publicaciones, Universidad de Cambridge.

OGATA, S., (2002). *Human Security and State Security*”, Comisión de Seguridad Humana, *Human Security Now*. New York.

PALOMAR, C (2015). “El vacío del género”, *Asparkía*, México, 2015, núm.26, p.17-33.

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

PRIETO, C (2015). Trabajo de Cuidado, tiempo libre y relaciones de género en la sociedad española, Madrid, Ediciones Cinca.

QUESADA, R (2019). Derechos fundamentales inespecíficos y Seguridad Social. Málaga, España: Universidad de Málaga. Recuperado el 10 de julio.

ROMERO, M (2017) Planes de Igualdad. Albacete España, Editorial Liber Digital S.L.

RUIZ, Á. G (2008). Nuevo Derecho de la Seguridad Social. México: Ed. Porrúa.

RUIZ, G (2010). “Retos y Desafíos de la Seguridad Social”. Revista Jurídica Jalisciense (Núm.1/2010), p.p. 125-163.

RUIZ, G (2014). El nuevo derecho a la Seguridad Social. México: Editorial Porrúa.

S. HUENCHUAN (ed), Envejecimiento, personas mayores y Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible: perspectiva regional y de derechos humanos, Libro de la CEPAL, No.154 (LC/PUB.2018/24P), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

SCOTT, J.W (1986). El género: una categoría útil para el análisis histórico.

UTHOFF, A (2006). “Brechas del Estado de bienestar y reformas a los sistemas de pensiones en América Latina”, Revista de la CEPAL, No.117. p.p. 7-40.

VARA, M (2015). Tesis Doctoral. Trabajo de cuidados y género. Evaluación de los factores implicados en el cuidado informal en España. Madrid, España: Universidad Autónoma de Madrid.

VICIANO, R. Y MARTÍNEZ, R (2017). “Crisis del Estado Social en Europa y dificultades para la generación del constitucionalismo social en América Latina”. Revista General de Derecho Público Comparado, Vol.31, n 3, p.p. 485-505.

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

VÍLCHEZ, P.M. & Á. L. G. H.J (2014). Lecciones de Seguridad Social. Tercera edición Madrid, España: Difusora Larousse - Editorial Tecnos.

VARGAS, Y (2016). Tesis para optar por el título de Máster. La Seguridad Social Como Derecho Humano: Estudio de Derecho Comparado sobre los Sistemas de Seguridad Social colombiano y cubano. Madrid, España: Universidad Rey Juan Carlos.

WIKANDER, U (2016). De criada a empleada. Poder, sexo y división del trabajo (1789-1950). Madrid, España: Editorial Siglo XXI de España Editores.

Enlaces web:

Organización de Naciones Unidas - ONU (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos. New York. Recuperado el 22 de enero del 2019 En: <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>

Organización de Naciones Unidas - ONU (1966). Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales. New York. Recuperado el 25 de enero del 2019. En: <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx> (17 abril del 2016)

Organización de Naciones Unidas - ONU (1995) Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. New York. Recuperado el 22 de enero de 2019. En: <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf>

Organización de los Estados Americanos -OEA. Carta de la Organización de los Estados Americanos. Washington. Recuperado el 7 de enero del 2019. En: http://www.oas.org/dil/esp/tratados_A41_Carta_de_la_Organizacion_de_los_Estados_Americanos.htm

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

Organización Internacional del Trabajo-OIT, Convenio 102. Recuperado el 8 de julio de 2019. En:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312247

Organización Internacional del Trabajo-OIT, Convenio 128. Recuperado el 8 de julio del 2019. En

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C128

Organización Internacional del Trabajo-OIT, Recomendación 131. Recuperado el 8 de julio del 2019. En

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R131

Organización Internacional del Trabajo-OIT, Acta constitución. Recuperado el 15 de febrero del 2019. En

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO

Organización Internacional del Trabajo-OIT, (2011) Seguridad Social para la Justicia Social y una globalización equitativa. Recuperado el 29 de abril del 2019. En: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_154235.pdf

Organización Internacional del Trabajo-OIT, (2000) Seguridad Social para la mayoría excluida. Estudio de casos de países en desarrollo. Recuperado el 10 de febrero del 2019. En: https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_PUBL_9223064228_ES/lang--es/index.htm

Organización Internacional de trabajo-OIT (2011). Informe del Grupo consultivo. Piso de Protección Social para una globalización equitativa e inclusiva. Ginebra: Edición- Oficina Internacional del Trabajo.

**PERSPECTIVA DE GÉNERO
EN EL SISTEMA DE PENSIONES
IBEROAMERICANO: ESPECIAL
REFERENCIA A LA PROTECCIÓN
DE LA VEJEZ.**

VARGAS SANDOVAL YANETH

Organización Internacional de trabajo-OIT (2011). La Iniciativa del Piso de Protección Social de las Naciones Unidas Cambiando la tendencia en la Conferencia de la OIT. Ginebra-Suiza.

CAPITULO SEGUNDO

AMARANTE, V., COLACCE, M. Y MANZI P (2016). La brecha de género en jubilaciones y pensiones. Los casos de Argentina, Brasil, Chile y Uruguay. Santiago de Chile, NACIONES UNIDAS- ONU- CEPAL.

ANDRADE, M.: “Reflexiones sobre una futura reforma de pensiones: ¿cambios paramétricos, sistemas de pilares o programa integral de protección para la vejez?” Páginas de Seguridad Social, 2017, vol. 1, p. 61-91.

ARZA, C.: “El diseño de los Sistemas de Pensiones y la igualdad de género”. ¿Qué dice la experiencia europea?, Serie Asuntos de Género No.142, Santiago, ONU-CEPAL, 2017

BENITO, M.A (2019) El Impacto de Género en el sistema de Pensiones. Albacete, España, Editorial Bomarzo.

BLÁZQUEZ, E.: “Introducción a la Seguridad Social, Concepto, Evolución y Principios Fundamentales, Seguridad Social y Constitución. en AA.VV.: Sánchez, Y. y Blázquez, E. Derecho de la Seguridad Social - Teoría y Práctica - Colección Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Juruá, 2017.

BRAVO, S, (2018). Reducción de Jornada. En Sánchez, C (directora) Un decenio de jurisprudencia laboral sobre la Ley de Igualdad entre Mujeres y hombres, Madrid, España: Colección de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado Madrid.

FOLGOSO, A (2018). Excedencia Voluntaria. En Sánchez, C (directora) Un decenio de jurisprudencia laboral sobre la Ley de Igualdad entre Mujeres y hombres, Madrid, España:

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

Colección de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado Madrid.

CEPAL (2017) Panorama Social de América Latina. Santiago de Chile, 2017.

CEPAL (2019) Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. De beneficiarias a ciudadanas, acceso y tratamiento de las Mujeres en los sistemas de pensiones en América Latina, Santiago de Chile.

HERNÁNDEZ, JIMENO Y RAMOS (2017) Sistema Público de Pensiones en España: Situación actual, retos y alternativas de Reforma. Documentos Ocasionales, (No.1701), p. 53 Banco España, Eurosistema

MARRUGO, L (2017). Género, desigualdad y trabajo: un enfoque desde la responsabilidad. España, Editorial Universidad Salamanca.

MELÉNDEZ, L. Y PÉREZ, A.I (2012). Materiales de Derecho Social Comunitario. Teoría y Práctica. Madrid, España, Editorial Tecnos.

MENDOZA, G.: Brasil: la Constitución de 1988 y las reformas a los sistemas de pensiones. Revista latinoamericana de derecho social, 2014, Brasil, p. 1- 35.

MESA-LAGO, C.: “La re-reforma de pensiones en Chile”, En BECKER, U., MESA-LAGO, C., HOHNERLEIN, E., OSSIO, L. y SIMONOVITS, A. Re-reformas de sistemas de pensiones privatizadas en el mundo: Estudio comparativo de Argentina, Bolivia, Chile y Hungría, 2013-Trabajo, julio-diciembre 2013, OIT p.p.55-75

MESA- LAGO, C (2000). Desarrollo social, reforma del Estado y de la Seguridad Social, al umbral del siglo XXI. División de Desarrollo Social, CEPAL, Santiago de Chile.

NUSSBAUM, M (2002). Las Mujeres y el desarrollo humano. El enfoque de las capacidades. Barcelona, España: Publicaciones, Universidad de Cambridge.

**PERSPECTIVA DE GÉNERO
EN EL SISTEMA DE PENSIONES
IBEROAMERICANO: ESPECIAL
REFERENCIA A LA PROTECCIÓN
DE LA VEJEZ.**

VARGAS SANDOVAL YANETH

OCDE (2015). Estudios Económicos de la OCDE Colombia. OCDE.

RODRIGUEZ, R (2011). Estudios sobre Seguridad Social, Segunda Edición Actualizada, Grupo Editorial Ibáñez, Bogotá.

PAGÁN MARTÍN, F., (2018). Excedencia Forzosa. En Sánchez, C (directora) Un decenio de jurisprudencia laboral sobre la Ley de Igualdad entre Mujeres y hombres, Madrid, España: Colección de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado Madrid.

PAUTASSI, L.: La igualdad en espera: al enfoque de género. Lecciones y Ensayos, núm.89, 2011, p.p. 279-298.

POLO, M., (2018). Promoción Profesional. En Sánchez, C (directora) Un decenio de jurisprudencia laboral sobre la Ley de Igualdad entre Mujeres y hombres, Madrid, España: Colección de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado Madrid.

ROMERO, M (2017) Planes de Igualdad. Albacete, España: Editorial, Bomarzo.

ZUBIRIA, I.: Las Pensiones En España: Situación y Alternativas de Reforma. Universidad del País Vasco. España, 2016, N.º 147.

Webgrafía

ALDA, M. La última reforma del Sistema Público de Pensiones en España: de la ampliación a los 67 años al Factor de sostenibilidad. Análisis Financiero.No.130. 2016 páginas.: 62-77 (ref. 16 de febrero del 2020) Disponible en Web: file:///C:/Users/YANETH/AppData/Local/Packages/Microsoft.MicrosofEdge_8wekyb3d8bbe/TempState/Downloads/4_2%20(1).pdf

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

AMARANTE, V, COLACCE, M. Y MANZI P (2016). La brecha de género en Jubilaciones y pensiones. Los casos de Argentina, Brasil, Chile y Uruguay. Santiago, Chile: CEPAL, (ref. 8 de marzo de 2020) Recuperado en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40650/2/S1600929_es.pdf

Anteproyecto de Ley 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. (2021) En web: https://www.inclusion.gob.es/ficheros/participacion/Texto_del_Anteproyecto.pdf

ARENAS, A (2010) Historia de la Reforma Previsional Chilena: Una Experiencia Exitosa de Política Pública en Democracia. Santiago de Chile, Chile: OIT (ref. 9 de marzo del 2020) En web: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_178562.pdf

BENITO, M. (2016) La respuesta a la sostenibilidad del sistema español de Seguridad Social en clave de género: Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo (núm.1 Vol. 4. pp 1-32). Madrid: Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT. Recuperado de http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/403/524

BODELON, E. Las leyes de igualdad de género en España y Europa: ¿Hacia una nueva ciudadanía? (en línea), edición, España, Universidad Barcelona, 2009, (ref.5 de mayo del 2005), Disponible en Web: <file:///C:/Users/Hp/Downloads/Dialnet-LasLeyesDeIgualdadDeGeneroEnEspanaYEuropa-3313248.pdf>

BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO NO 187. Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. Consultado en <https://www.boe.es/boe/dias/2011/08/02/pdfs/BOE-A-2011-13242.pdf> Fecha de consulta 10 de mayo del año 2019.

CHILE (2017). Informe de Productividad. Proyecto de ley que crea Nuevo Ahorro Colectivo, aumenta la cobertura del Sistema de Pensiones y fortalece el Pilar Solidario. Ministerio de Hacienda y Ministerio del Trabajo y Previsión Social (ref. 9 de marzo del 2020) En web: <https://open.economia.cl/wp-content/uploads/2019/04/2017.08.14-Nuevo-Ahorro-Colectivo.pdf>

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

CHILE. Superintendencia de Pensiones-S.P (2019). Informe de género sobre el sistema de pensiones y seguro de cesantías. Recuperado de; https://www.spensiones.cl/portal/institucional/594/articles-13808_recurso_1.pdf

CIESS, 2014, SOCIAL, CENTRO INTERAMERICANO DE ESTUDIOS DE SEGURIDAD. "CIESS.ORG" (en línea), (ref.18 de junio del 2018), Disponible en Web: http://boletin.ciess.org/boletines/2014/5/pdf/La_prevision_social_en_Brasil.pdf. MAYO de 2014. http://boletin.ciess.org/boletines/2014/5/pdf/La_prevision_social_en_Brasil.pdf

COLOMBIA MAYOR, (en línea), (ref.5 de mayo del 2019), Disponible en Web: <https://www.fondodesolidaridadpensional.gov.co/portal/about/descripcion.html>

CONDE Y GONZÁLEZ (2013). Reforma de Pensiones 2011. Hacienda Pública España, Instituto de Estudios Fiscales 204-(1/2012), p. 9-44 (ref. 16 de enero del 2020), Disponible en Web: <file:///C:/Users/YANETH/Documents/doctorado/España%20pensiones/REFORMA%20PENSIONAL%202011.pdf>

CONSTITUCIÓN DE BRASIL, Constituição da República Federativa do Brasil (promulgada el 5 de octubre de 1988), texto original, Brasilia, Senado Federal, Secretaría Especial de Informática, 2013, (ref.18 de mayo del 2019), Disponible en Web: http://www.senado.gov.br/legislacao/const/con1988/con1988_05.10.1988/con1988.pdf [Links]

CONSTITUCIÓN DE CHILE DE 1980 (ref.16 de mayo del 2019), Disponible en Web: https://www.oas.org/dil/esp/Constitucion_Chile.pdf

CONSTITUCIÓN DE COLOMBIA DE 1991 (ref. 16 de mayo del 2019), Disponible en Web: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html

CONSTITUCIÓN DE ESPAÑA, España, 1978, (ref.8 de mayo del 2019), Disponible en Web: http://www.congreso.es/docu/constituciones/1978/1978_cd.pdf

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

DANE, (2019). Empleo, informalidad y Seguridad Social (ref.10 de marzo del 2020). En web: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-informal-y-seguridad-social>

DANE, (2019). Mercado Laboral por sexo (ref.10 de marzo del 2020). En web: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/segun-sexo>

DANE, (2019). Empleo, informalidad y Seguridad Social (ref.10 de marzo del 2020). En web: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-informal-y-seguridad-social>

DANE, (2019). Mercado Laboral por sexo (ref.10 de marzo del 2020). En web: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/segun-sexo>

DANE, (2020). DANE día Mundial de la Población (ref: 9 de marzo del 2020) En web: https://www.dane.gov.co/index.php?option=com_content&view=article&id=853&Itemid=28&phpMyAdmin=3om27vamm65hhkhrtgc8rrn2g4

DANE (2020). Boletín Estadístico Empoderamiento Económico de la Mujer en Colombia. (ref.10 de marzo del 2020) En web: <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/Boletin-Estadistico-ONU-Mujeres-DANE.pdf>

FRIES, L (Coord) (2008) Informe Regional de Derechos Humanos y Justicia de Género, 2008. Santiago de Chile, Chile: Corporación Humanas Chile (ref. 9 de marzo del 2020). En web: http://www.derecho.uba.ar/investigacion/investigadores/publicaciones/zibecchi-el_derecho_al_trabajo_una_revision_general.pdf

GARCÍA, C. Y MORENO, J (2011). Optimización de portafolios de pensiones en Colombia: el esquema de multifondos, 2003-2010. Ecos de Economía Universidad EAFIT, vol.15, núm. 33, julio-diciembre, 2011, pp 139-183 Universidad EAFIT, Medellín, Colombia (rev. 3 de marzo del 2020). En web: <https://www.redalyc.org/pdf/3290/329027268007.pdf>

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

GARCÍA, M (2019). El sistema público español de pensiones: Mitos y realidades Estudios sobre la Economía Española-2019/01, (ref. 16 de enero del 2020), Disponible en Web:

file:///C:/Users/YANETH/Documents/doctorado/España%20pensiones/Pensiones%20en%20España2019-01.pdf

GOBIERNO DE ESPAÑA, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Secretaría del Estado de la Seguridad Social. Informe Sobre el Desarrollo del Pacto de Toledo, 2011-2015 (2015), (ref. 16 de febrero del 2020), Disponible en web. http://www1.seg-social.es/ActivaInternet/groups/public/documents/rev_anexo/rev_035131.pdf

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA- INE (2014). Encuesta de Población Activa (ref.18 de febrero del 2020), Disponible en Web: <https://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0413.pdf>

Ley 24/1997, de 15 de julio, de Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social (2007). B.O.E. disponible en: <http://www.boe.es/boe/dias/1997/07/16/pdfs/A21781-21787.pdf>

Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible (2002). B.O.E. disponible en: <http://www.boe.es/boe/dias/2002/07/13/pdfs/A25633-25638.pdf>

Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social (2007). B.O.E. disponible en: <http://www.boe.es/boe/dias/2007/12/05/pdfs/A50186-50200.pdf>

Ley 193/1963, de 28 de diciembre, Sobre Bases de la Seguridad Social <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1963-22667>

MOLINA, C (2020) Brechas de Género y Sistema Español de Seguridad Social: Balance Crítico y algunas propuestas de corrección (núm.3- p.1-26) Madrid: IQUAL-Revista de Género e Igualdad. Recuperado de <https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/86837/1/document%20%2816%29.pdf>

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

OCDE (2005) Estudio Económico de la OCDE-Colombia- 2005 (ref. 10 marzo del 2020). En web: http://www.oecd.org/economy/surveys/Overview_Colombia_ESP.pdf

ONU MUJERES. Igualdad de Género. En Recuperado el 17 de julio del 2019 de http://www.inesge.mx/pdf/articulos/igualdad_onu.pdf

OISS. Código Iberoamericano de la Seguridad Social (en línea), (ref.15 de mayo del 2019) Disponible en Web: http://www.oiss.org/wp-content/uploads/2000/01/CODIGO_IBEROAMERICANO2.pdf

Organización Internacional del Trabajo (2017) Informe Mundial sobre la Protección Social 2017-2019. La protección Social universal para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ref. 8 de marzo de 2020) Recuperado en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_624890.pdf

Organización de los Estados Americanos -OEA. Carta de la Organización de los Estados Americanos. Washington. Recuperado el 7 de enero del 2019. En: http://www.oas.org/dil/esp/tratados_A41_Carta_de_la_Organizacion_de_los_Estados_Americanos.htm

Organización Internacional del Trabajo-OIT, Acta constitución. [en línea]. Ginebra. Recuperado el 15 de febrero del 2019. En https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO

PACTO DE TOLEDO, 1995, (en línea), (ref.10 mayo del 2019), Disponible en Web: http://prensa.empleo.gob.es/WebPrensa/salamultimedia/documento_enlaces/pacto_de_toledo.pdf

PARLAMENTO EUROPEO, Igualdad entre hombres y Mujeres (en línea), octubre 2018, (ref.5 de mayo del 2019), Disponible en Web: <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/es/sheet/59/la-igualdad-entre-hombres-y-Mujeres>

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

PARLAMENTO EUROPEO, Pilar Europeo de Derechos Sociales (en línea), enero 2020, (ref. de enero 2020), Disponible en: https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_es.pdf

PNUD (2010). Desarrollo Humano en Chile 2010. Género: Los desafíos de la igualdad. Santiago de Chile, Chile: PNUD (ref. 3 marzo del 2020) En web: <https://www.ocac.cl/wp-content/uploads/2015/01/ONU-MUJERES-2010-Género-los-desafíos-de-la-igualdad.pdf>

PROPOSTA DE EMENDA À CONSTITUIÇÃO, Brasil- PROPOSTA DE EMENDA À CONSTITUIÇÃO N.º- DE 2019, (en línea), (ref.15 de mayo del 2019), Disponible en Web: <https://www.conjur.com.br/dl/leia-pec-estabelece-reforma-previdencia.pdf>

REAL DECRETO- Ley 6 del 2019, Ley conciliación laboral y familiar. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-3244>

ROBLES, C. Y MORISEVIC, V (2013). Sistemas de protección Social en América Latina y el Caribe. Brasil. Santiago, Chile: CEPAL (ref. 8 de marzo de 2020) Recuperado en: <file:///D:/III%20CAPITULO/brasil%20no%20contributiva.pdf>

ROSADO, B. Y DOMÍNGUEZ, I (2014): Solvencia Financiera y Equidad en el Sistema de Pensiones Español tras las reformas de 2011 y 2013, Anales del Instituto de Actuarios Españoles, 3º época, 20,2014/117-164 (ref.17 de febrero del 2020) Disponible en Web: https://actuarios.org/wp-content/uploads/2017/02/anales2014_5.pdf

RUIZ, P. Y CASTRO M (2011). La situación de las Mujeres rurales en América Latina. En CEPES (Ed), Mujer Rural Cambios y persistencias en América Latina, Lima, Perú: CEPES (ref. 8 de marzo de 2020) recuperado en http://www.democraciaycooperacion.net/IMG/pdf/Mujer_Rural.pdf#page=10

SUPERINTENDENCIA DE CHILE, Superintendencia de Pensiones Chile (en línea), (ref.5 de mayo del 2019), Disponible en Web: <http://www.spensiones.cl/apps/centroEstadisticas/paginaCuadrosCCEE.php?menu=sci&menuN1=pensypape&menuN2=totpen> (último acceso: 21 de 06 de 2018).

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

UE, PARLAMENTO EUROPEO. “CEE” (en línea), (ref. 18 de julio del 2019), Disponible en Web: <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/es/sheet/55/la-cobertura-de-seguridad-social-en-otros-estados-miembros-de-la-union>

UE, PARLAMENTO EUROPEO. Directiva 2010/18/UE, (en línea), (ref. 18 de julio del 2019) Disponible en Web: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2010/18/oj>

URBANEJA, J.: Convenio Iberoamericano de Seguridad Social. Revista Electrónica Iberoamericana. Centro de Estudios de Iberoamérica, Vol. 6, no. 1, 2012 (Ref. 17 de julio del 2019), Disponible en Web: https://www.urjc.es/images/ceib/revista_electronica/vol_6_2012_1/REIB_06_01_08urbaneja.pdf

VENTURA, J. & HERCE, J. “Las pensiones en España y Portugal. Descripción de los esquemas y evolución reciente comparada. 2014, OCDE, (en línea), (ref.5 de mayo del 2019), Disponible en Web: (<https://www.jubilaciondefuturo.es/recursos/doc/pensiones/20131003/posts/2015-2-las-pensiones-en-espana-y-portugal-final-esp.pdf>)

Normas:

Brasil

Brasil, A PEC 287/17, proposta de Emenda à Constituição

Brasil, LC n.142/13 Ley complementar de 8 de maio de 2013

Brasil, EC n. 20/1998

Brasil, Decreto n.3.048/1999

Colombia

Colombia, Ley 100 de 1993, por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

Colombia, Acto Legislativo 01 del 2005, por el cual se adiciona el artículo 48 de la Constitución Política Colombia, Ley 1328 del 2009 por la cual se dictan normas en materia financiera, de seguros, del mercado de valores y otras disposiciones

Colombia, Ley 797 del 2003, por la cual se reforman algunas disposiciones del Sistema General de Pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los Regímenes Pensionales Exceptuados y Especiales

Colombia, Ley 1413 del 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

Colombia, Ley 1955 de 2019, por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022. “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad

Chile

Decreto Ley N.º 3.500 publicado en el Diario Oficial del 13 de noviembre de 1980. Establece un sistema de pensiones de vejez, de invalidez y sobrevivencia derivado de la capitalización individual obligatoria en una administradora de fondos de pensiones (AFP). Texto actualizado a julio de 2021.

Ley 20255, 2018. Crea y establece un Sistema de Pensiones Solidarias mediante el cual el Estado de Chile entrega y financia beneficios como las pensiones básicas solidarias (PBS) de vejez e invalidez y los aportes previsionales solidarios (APS) de vejez e invalidez.

Proyecto Ley Chile No. 118-365, 2017, de reforma previsional

España/Portugal /UE

Tratado de Roma, de 25 de marzo de 1957

Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea, 25 de marzo de 1957

Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea de 3 de marzo de 2010

Trata de Niza, de 26 de febrero del 2001

Tratado de Lisboa, de 13 de diciembre del 2007

Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, de 7 de diciembre de 2000

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

. Ley 8/1987 de 8 de junio, de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones

Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978 relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social

Directiva 92/85/CEE del 19 de octubre de 1992 relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE).

Directiva 2004 /113/CEE, de 13 de diciembre del 2004 por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.

Directiva 2006/54/CEE, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición)

Directiva 86/378/CEE, de 24 de julio de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social

Directiva 97/80/CEE, de 15 de diciembre 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo

Directiva 2010/41/UE del 7 de julio de 2010 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo.

Directiva 2010/18/UE del 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental

Ley 24/1997 del 15 de julio, de Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social.

Ley 35/2002 de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible

Ley 39/2006, de 14 de diciembre de 2006, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia

Ley 40/2007 del 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

**PERSPECTIVA DE GÉNERO
EN EL SISTEMA DE PENSIONES
IBEROAMERICANO: ESPECIAL
REFERENCIA A LA PROTECCIÓN
DE LA VEJEZ.**

VARGAS SANDOVAL YANETH

Ley 27/2011 de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social

Ley 23/2013, de 23 de diciembre, reguladora del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social

Ley 6/ 2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el 2018

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre Mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (10 de octubre del 2020).

CAPITULO TERCERO

AROPE (2019). El Estado de la pobreza Seguimiento del Indicador de Pobreza y Exclusión Social en España. 2008-2018. (5 de octubre del 2020). En Web: https://www.eapn.es/estadodepobreza/ARCHIVO/documentos/Informe_AROPE_2019_EL_CONTEXTO_NACIONAL.pdf

ÁLVAREZ D. P (2018). Regulación de la Jornada laboral en Chile. Biblioteca Nacional de Chile. Elaborado para la Comisión Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados (5 de octubre del 2020). https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/27047/1/PA_Jornadas_lab_orales_rev_par_IA._final_pdf.pdf

BANCO DE ESPAÑA (2020). The child penalty in Spain (4 de septiembre del 2020) En [web: https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesSeriadas/DocumentosOcasionales/20/Files/do2017e.pdf](https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesSeriadas/DocumentosOcasionales/20/Files/do2017e.pdf)

BBN (2019). Como a desigualdade no pagamento entre homens e mulheres prejudica a economia brasileira (2 de octubre del 2020). En Web: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-46655125>

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

BCCH (Banco Central de Chile) (2020). El Impacto del COVID 19 en el mercado laboral (3 de octubre del 2020). https://www.bcentral.cl/documents/33528/2369613/rec_impacto_COVID19.pdf/373f37fc-7807-1e20-66e3-8d0c21b89db9?t=1593716468207

BENTANCOR, A (2020). “El sistema de pensiones en Chile: institucionalidad, gasto público y sostenibilidad financiera”, serie Macroeconomía del Desarrollo, N° 205 (LC/TS.2020/61), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (11 de octubre del 2020). En Web: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45779/1/S2000377_es.pdf

BOLLÉ, P (1997). Perspectivas- El trabajo a tiempo parcial ¿libertad o trampa? Revista Internacional del Trabajo, vol. 116 (1997) num.4. (1 de octubre del 2020). En web: <https://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/tiempo.pdf>

BOTELLO, H Y LÓPEZ, A (2015). El efecto de la maternidad sobre los salarios femeninos en Latinoamérica. Universidad de Medellín. En web: Gómez, V. y Jiménez, A (2019). Género y trabajo: hacia una agenda nacional de equilibrio trabajo- familia en Chile (1 de septiembre del 2020).

CACCIAMALI, M. Y TATEI, F (2012). Género y salarios de la fuerza de trabajo calificada en Brasil y México. Problemas del desarrollo, vol.44 no.172 México enero/marzo. 2013 (3 de septiembre del 2020).

CASEN (2017). Encuesta: (3 de septiembre del 2020). En Web: http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casen-multidimensional/casen/docs/CASEN_2015_Resultados_equidad_genero.pdf

CASTIGLIONI ROSSANA (2020) La política chilena en tiempos de pandemia. Entre la (des) movilización social y la crisis sanitaria. Fecha de Consulta 22 de enero del 2021. Revista Nueva Sociedad No 287 (68-80) consultado en: https://static.nuso.org/media/articles/downloads/4.TC_Castiglioni_287_web_IsWbYru.pdf

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

CEPAL (2020). Estudio Económico de América Latina y el Caribe (3 de septiembre del 2020). En https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46070/89/S2000371_es.pdf web:

Comisión Económica para América Latina –CEPAL (2020). Observatorio COVID 19 en América Latina y el Caribe impacto económico y social. Seguimiento de la evolución de las Medidas COVID 19 Chile. Consultado el 22 de enero del 2021, recuperado en: <https://cepalstat-prod.cepal.org/forms/COVID-countrysheet/index.html?country=CHL&theme=8>

DABLA-NORRIS, E & KOCHHAR K. (2020). Las Mujeres Y El Crecimiento Económico. Fondo Monetario Internacional-FMI (3 de septiembre del 2020) <https://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/spa/2019/03/pdf/fd0319s.pdf>

DANE (2020). COVID 19 Brechas de Género en el Mercado Laboral. Informe sobre desempleo e informalidad. ¿Podría la actual crisis aumentar la brecha de género en desempleo e informalidad? (5 de septiembre del 2020) <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/informes/Informe-participacion-Mujer-mercado-laboral-2.pdf>

DANE (2020). Boletín Técnico. Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH). Mercado laboral según sexo (3 de septiembre del 2020). https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_genero/bol_eje_sex0_may20_jul20.pdf

DANE (2020) Boletín Técnico. Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH). Mercado laboral de la juventud (3 de octubre del 2020). https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/juventud/Bol_eje_juventud_may20_jul20.pdf

DANE (2020). Participación de las Mujeres colombianas en el mercado laboral (6 de septiembre del 2020). En <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/informes/Informe-participacion-Mujer-mercado-laboral.pdf> web:

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

Departamento de la Evaluación de la ley. Cámara de Diputados de Chile (2013). Evaluación de la ley 20.348. Resguardar el derecho a la igualdad de remuneraciones. Fecha de consulta 21 de enero del 2021. Consultado en: https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=documentos/10221.1/44466/1/informe_ley_nro_20348.pdf

DÍAZ, I., VERJÁN, R. Y CASTREJÓN, B (2014). Estereotipos de género y turismo: análisis cualitativo del “suelo pegajoso” en hoteles de 4 y 5 estrellas en Tijuana (México). Revista Turismo y Desarrollo Local, 7(17), 1-14.

ESTÉVEZ, M (2020). La Agencia Tributaria enarbola un estudio que reduce al 11,2% del PIB el tamaño de la economía sumergida en España. El diario.es (3 de septiembre del 2020).

FERNÁNDEZ, F (2004). El Complejo reparto de competencias Estado- Comunidades Autónomas en materia de Seguridad Social, a propósito de las pensiones no contributivas. Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigraciones. No.54,2004, p.81-126. Madrid.

FONDO DE POBLACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS- UNFPA (2020). COVID 19: A Gender Lens Technical Brief Protecting Sexual and Reproductive Health and Rights and Promoting Gender Equality (23 de septiembre de 2020).

GARCÍA, M., HIDALGO, G. Y SOLAS, M (1995). Trabajo a tiempo parcial: incidencias (22 de septiembre del 2020).

GÓMEZ, V. Y JIMÉNEZ, A (2019). Género y trabajo: hacia una agenda nacional de equilibrio trabajo- familia en Chile (20 de septiembre del 2020).

IBGE (2018). Estadísticas de Género, Indicadores sociales de las Mujeres en Brasil (19 de septiembre del 2020). En web: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf

IMSERSO (2020). Actualización de las pensiones para 2020 (11 de octubre del 2020) En web: https://www.imserso.es/imserso_01/prestaciones_y_subvenciones/pnc_jubilacion/actualizacion/index.htm

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

INE (2020). Estadística experimental- Estimación de defunciones semanales durante el brote de COVID 19 (EDes) (10 de octubre del 2020). En Web: https://www.ine.es/prensa/experimental_edes.pdf

INE (2020) “Boletín complementario: empleo trimestral”, Edición, N° 257, 3 de abril [en línea] (13 de septiembre del 2020) http://www.ine.gov.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/boletines/2019/pais/bolet%C3%ADncomplementario-nacional-trimestre-noviembre-2019---enero-2020.pdf?sfvrsn=19997ea1_6

INE (2020). Avance estadístico del padrón continuo a 1 de enero del 2020 (21 de septiembre del 2020). En web: https://www.ine.es/prensa/pad_2020_p.pdf

INE (2020). Esperanza de vida (20 de septiembre del 2020). En web: https://www.ine.es/ss/Satellite?c=INESeccion_C&cid=1259926380048&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout#:~:text=En%20Espa%C3%B1a%20entre%201999%20y,b%C3%A1sicos%20que%20publica%20el%20INE.

MOLINA, C (2020). IQual. Revista de Género e Igualdad, 2020, 3,1-26 (27 de septiembre del 2020).

Ministerio de Igualdad (2020). Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016 (25 de septiembre del 2020). En web: <https://www.inMujer.gob.es/areasTematicas/AreaPlanificacionEvaluacion/docs/PlanesEstrategicos/PEIO2014-2016.pdf>

Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migración (2020). Ingreso Mínimo vital (29 de septiembre del 2020). En web: <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/65850d68-8d06-4645-bde7-05374ee42ac7>

INE (2020). Encuesta de Estructura Salarial (EES) 2018 (29 de septiembre del 2020). En Web: https://www.ine.es/prensa/eces_2018_d.pdf

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

INE (2018). Encuesta (30 de septiembre del 2020). En Web:
[https://www.ine.cl/docs/default-source/genero/infograf%C3%ADas/infograf%C3%ADas2/infograf%C3%ADa-g%C3%A9nero-e-ingresos-\(esi\)-2020.pdf?sfvrsn=7737f39f_3](https://www.ine.cl/docs/default-source/genero/infograf%C3%ADas/infograf%C3%ADas2/infograf%C3%ADa-g%C3%A9nero-e-ingresos-(esi)-2020.pdf?sfvrsn=7737f39f_3)

INE (2020). Segundo Trimestre del 2020 (9 de octubre del 2020) En Web:
<https://www.ine.es/infografias/tasasepa/desktop/tasas.html?t=0&lang=es>

JANEIRO, M (2020). La Pandemia que avanza con la feminización de la pobreza: las Mujeres bajo el gobierno de Jair Bolsonaro. Nodal (11 de octubre del 2020). En web:
<https://www.nodal.am/2020/10/brasil-la-pandemia-que-avanza-con-la-feminizacion-de-la-pobreza-las-Mujeres-bajo-el-gobierno-de-jair-bolsonaro-por-mariana-janeiro/>

LEIVA. M (2020). Comunidad Mujer: el 88% de las Mujeres que perdió el empleo no volvió al mercado laboral (9 de octubre del 2020)
<https://www.comunidadMujer.cl/2020/09/comunidadMujer-el-88-de-las-Mujeres-que-perdio-el-empleo-no-volvio-al-mercado-laboral/>

MARTÍN, P (2018). Análisis de la pensión de viudedad en la Comunidad Autónoma Vasca. Tesis fin de grado en Economía. Universidad del País Vasco (9 de octubre del 2020). En web:
https://addi.ehu.es/bitstream/handle/10810/31256/TFG_MartinEscano.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2019). Mujeres en el mercado de trabajo, Mujeres pensionistas y Mujeres migrantes en el Siglo XXI (9 de octubre del 2020). En web: <file:///C:/Users/YANETH/Downloads/informe-Mujeres.pdf>

Ministerio de Trabajo y Economía Social (2020). Informe Trimestral de Análisis del Mercado de Trabajo. Número 133 junio 2020 (9 de octubre del 2020). En web:
http://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/numeros/133/133.pdf

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

Ministerio de Trabajo y Economía social Jóvenes (2020). Informe Jóvenes y mercado de trabajo. Junio 2020 (10 de octubre del 2020) En web: http://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/jovenes/2020/Junio2020.pdf

MONTERO, P (2020). 65Más.Com. Brecha en Pensiones las Mujeres cobran un 34% menos que los hombres (9 de octubre del 2020). En web: https://www.65ymas.com/economia/pensiones/brecha-pensiones-Mujer-cobra-34%-menos_13226_102.html

Observatorio de la Igualdad y el Empleo (2020). Brechas de Género 2020 (T2). Tasa de paro y Tasa de actividad. Informe Estadístico (10 de octubre del 2020) En Web: <file:///C:/Users/YANETH/Downloads/informeestadisticoepa.pdf>

Observatorio de la Igualdad y el Empleo (2020). Acuerdo por la igualdad efectiva entre Mujeres y hombres en el trabajo (9 de octubre del 2020) En Web: <https://www.observatorioigualdadyempleo.es/acuerdo-por-la-igualdad-efectiva-entre-Mujeres-y-hombres-en-el-trabajo/>

Observatorio de la OIT (2020). El COVID 19 y el mundo del trabajo. Segunda edición Estimaciones actualizadas y análisis (1 de octubre del 2020). En web: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_740981.pdf

OCDE (2018) Estudios Económicos de la OCDE: Chile 2018 (9 de octubre del 2020) <http://www.oecd.org/economy/surveys/Chile-2018-OECD-economic-survey-Spanish.pdf>

OIT (2020). Convenio a tiempo parcial, 1994 (C-175) (2 de octubre del 2020). En web: https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/WCMS_536965/lang-es/index.htm

OIT (2019). Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo (3 de octubre del 2020). En web: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_670569.pdf

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

OIT (2017). Informe Mundial sobre la Protección Social (4 de octubre del 2020) En web:https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/dcomm/documents/publication/wcms_624890.pdf

OIT (2016). Formas atípicas de empleo en América Latina: Incidencia, características e impactos en la determinación Salarial/ Roxana Maurizio; Oficina Internacional de Trabajo, Servicio de Mercados Laborales inclusivos, Relaciones labores y condiciones de trabajo-Ginebra: OIT, 2016 (Series Condiciones de Trabajo y Empleo: No.76).

OIT (1994) Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm.175) (9 de octubre del 2020). En web:https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C175

OIT (1951) Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (C100) (9 de octubre del 2020). En la web:https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100

OIT (2019). La brecha salarial entre hombres y Mujeres en América Latina. En Camino hacia la igualdad salarial (9 de octubre del 2020). En web:[ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---roima/documents/publication/wcms_697670.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---roima/documents/publication/wcms_697670.pdf)

OIT (2019). Un paso decisivo hacia la igualdad de Género. En Pos de un mejor futuro del trabajo para todos (5 de octubre del 2020). En web:https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_674751.pdf

OIT (2020). Perspectivas sociales y del Empleo en el Mundo- Tendencias 2020 (6 de octubre del 2020). En web: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_734481.pdf

OIT Observatorio (2020). Observatorio de la OIT: La COVID 19 y el mundo del trabajo. Quinta edición. Estimaciones actualizadas y análisis (7 de octubre del 2020). En web:https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_749470.pdf

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

OIT (2020). Estimular la economía y el empleo (8 de octubre del 2020). En web: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_740920/lang--es/index.htm

OIT (2020). Panorama laboral en tiempos del COVID 19: Impactos en el mercado de trabajo y los ingresos (9 de octubre del 2020). En web: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_749659.pdf

OIT (2020). Observatorio de la OIT: La COVID 19 y le mundo del trabajo. Sexta edición- Estimaciones actualizadas y análisis (9 de octubre del 2020). En web: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_755917.pdf

OIT (2020). El COVID 19 y el mundo del trabajo (8 de octubre del 2020) En web: <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/lang--es/index.htm>

OIT Informalidad (2020). El contagio o el hambre, el dilema de los trabajadores informales durante la pandemia del COVID 19 (9 de octubre del 2020). En Web: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_744028/lang--es/index.htm

OIT (2020). Observatorio de la OIT, La COVID 19 y el mundo del trabajo. Quinta edición Estimaciones actualizadas y análisis (9 de octubre del 2020). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_749470.pdf

OIT (2019) Informe sobre las Mujeres en la gestión empresarial: argumentos para un cambio (9 de septiembre del 2020) https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_700977/lang--es/index.htm

OLARTE, L. Y PEÑA, X (2010). El efecto de la maternidad sobre los salarios femeninos (9 de septiembre del 2020) En web: <https://ideas.repec.org/p/col/000089/007235.html>

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

ONU (2020). La pandemia dispara la pobreza femenina y amplía brecha de género, según la ONU (9 de septiembre del 2020). En web: <https://www.efe.com/efe/america/sociedad/la-pandemia-dispara-pobreza-femenina-y-amplia-brechas-de-genero-segun-onu/20000013-4333404>

Organización de las Naciones Unidas-ONU (2020). Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2020 (9 de octubre del 2020). En Web: https://unstats.un.org/sdgs/report/2020/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2020_Spanish.pdf

PÉREZ, J; ABELLÁN, A; ACEITUNO, P; RAMIRO, D; (2020). “Un perfil de las personas mayores en España, 2020. Indicadores estadísticos básicos”. Madrid, Informes Envejecimiento en red n° 25, 39 p. [Fecha de publicación: 12/03/2020]. En web: <http://envejecimiento.csic.es/documentos/documentos/enred-indicadoresbasicos2020.pdf>

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD (2019) Índice de Desarrollo Humano del PNUD: Avances y desafíos para Chile. Fecha de consulta 21 de febrero 2021, consultado en: <https://lyd.org/wp-content/uploads/2019/12/tp-1430-indice-de-desarrollo-humano-2019.pdf>

Real Decreto Ley 20/2020, 29 de mayo. Por el que se establece el ingreso mínimo vital (8 de octubre del 2020) En web: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-5493

SÁNCHEZ, C (2020). El virus deja sin ingresos a 2 millones de trabajadores que operan en negro. El confidencial (2 de octubre del 2020)

Subsecretaría de Previsión Social (2020). Informe estadístico del pilar solidario. Santiago (11 de octubre del 2020). En Web: <https://www.previsionsocial.gob.cl/sps/download/estudios-previsionales/estadisticas-previsionales/informe-estadistico-mensual-del-pilar-solidario/iem-2020/iem-ps-2020-05.pdf>

UBIETO, GABRIEL (2020). La pandemia dispara hasta el 80% la pobreza entre las personas que trabajan “en negro”- El periódico (11 de octubre del 2020) En web: <https://www.elperiodico.com/es/economia/20200429/coronavirus-dispara-pobreza-trabajadores-informales-7944882>

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

WALLMAPU ABOFEM (2020) Informe sobre la situación de los derechos humanos en Chile en el contexto de pandemia COVID 19. Observatorio Ciudadano. Fecha de consulta 22 de enero del 2021. Recuperado en: https://cl.boell.org/sites/default/files/2020-12/FINAL_informeCOVIDddhh_9_12.pdf

Normas:

Constitución Política de Chile. Fecha de consulta 19 de enero del 2021. Consultado en: https://www.oas.org/dil/esp/constitucion_chile.pdf

Ley 20.348 de 2 de junio del 2009. Consultado en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1003601>

Ley 21.227 del 6 de abril de 2020. Consultado en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1144080>

Ley 21.247 del 27 de julio del 2020. Consultado en Web: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1147763&buscar=21.247>

Ley 1496 del 2011. En web: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1496_2011.html#:~:text=Leyes%20desde%201992%20%2D%20Vigencia%20expresa%20y%20control%20de%20constitucionalidad%20%5BLEY_1496_2011%5D&text=Por%20medio%20de%20la%20cual,y%20se%20dican%20otras%20disposiciones.

Ley 1955 de 2019. En Web: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1955_2019.html

Ley 755 del 2002. En Web: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0755_2002.html

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

Ley 1822 del 2017 En Web:
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=78833>

Ley 1232 de 17 de julio de 2008 En Web:
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1232_2008.html

Ley 1413 del 11 de noviembre del 2010 En Web:
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1413_2010.html

Ley 1823 del 4 de enero del 2017 En Web:
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=79037>

Decreto 581 de 2020 En Web:
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=113840>

Decreto 455 del 2020 En Web:
<https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20455%20DEL%2021%20DE%20MARZO%20DE%202020.pdf>

CAPITULO CUARTO

ABELLÁN, A (2019). Un perfil de las personas mayores en España. Indicadores estadísticos básicos. Madrid, Informes Envejecimiento en red n° 22, 38p. [Fecha de publicación: Recuperado de: <http://envejecimiento.csic.es/documentos/documentos/enred-indicadoresbasicos2019.pdf>

AGUAYO, B. E. C., & RAMÍREZ, L. P. A (2019). Economía Solidária na politização do trabalho oculto das mulheres. Revista Estudos Feministas, 27(2). Recuperada de: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/1806-9584-2019v27n254486/40749>

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

Alcaldía Mayor de Bogotá (12 de octubre de 2007). Se adopta la Política Pública de Discapacidad para el Distrito (Decreto 470 del 2007). Recuperado de: http://www.saludcapital.gov.co/Normas_Pobl_Vulnerable/Decreto_470_de_2007.pdf

Alcaldía Mayor de Bogotá (4 de mayo del 2010) Se adopta la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones (Decreto 166 de 2010) .DO: 4422. Recuperado de: <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=39454&dt=S>

Alcaldía Mayor de Bogotá (2 de diciembre del 2011). Se adopta la Política Pública para las Familias de Bogotá, D. C (Decreto 545 de 2011). Recuperado de: <http://www.saludcapital.gov.co/DocumentosPoliticasyEnSalud/POL%C3%8D.%20LAS%20FAMILIAS.%20Decreto%20545.pdf>

Congreso de la República de Colombia (27 de noviembre del 2008) Se dictan normas tendientes a procurar la protección, promoción y defensa de los derechos de los adultos mayores (ley 1251 del 2008). DO: 47.186. Recuperado de: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1251_2008.html

Congreso de la República de Colombia (11 de noviembre del 2010) 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 (ley 1413 del 2010). DO: 47.890. Recuperado de: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1413_2010.html

Congreso de la República de Colombia (27 de febrero del 2013) Se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad (ley Estatutaria 1618 del 2013) DO:48.717. Recuperado de: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1618_2013.html

Congreso de la República de Colombia (19 de julio del 2017) Se establecen medidas de protección al adulto mayor en Colombia (ley 1850 del 2017) DO: 50.299. Recuperado de: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1850_2017.html

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

Congreso de la República el Proyecto de Ley No. 169 de 2019 de Senado “Por el cual se garantizan los derechos de los cuidadores familiares de personas dependientes, se modifica parcialmente la ley 100 de 1993 y se dictan otras disposiciones”. Recuperado de: <http://www.fenalco.com.co/gesti%C3%B3n-jur%C3%ADca/proyecto-de-ley-que-pretende-garantizar-derechos-de-cuidadores-familiares-de>

Consejo de Bogotá (3 de junio de 2004) Se adopta el plan de desarrollo económico, social y de obras públicas para Bogotá D.C. 2004-2008 Bogotá sin indiferencia un compromiso social contra la pobreza y la exclusión (Acuerdo 119 del 2004). Recuperado de: <https://bogota.gov.co/sites/default/files/galeria/Acuerdo%20119.pdf>

Consejo de Bogotá (9 de junio de 2008) Se adopta el Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas para Bogotá, D. C., 2008 – 2012 "BOGOTÁ POSITIVA: PARA VIVIR MEJOR" (Acuerdo 308 de 2008). Recuperado de: http://www.shd.gov.co/shd/sites/default/files/files/corporativa/piga/normativa/20080609-acuerdo_concejo_308-plan_desarrollo_2008_2012.pdf

Consejo de Bogotá (12 junio de 2012) Se adopta el plan de desarrollo económico, social, ambiental y de obras públicas para Bogotá D.C. 2012-2016 (Acuerdo 489 de 2012). Recuperado de: <http://www.saludcapital.gov.co/CTDLab/Antecedentes%20Normativos/Acuerdo%20489-12%20Plan.pdf>

Consejo de Bogotá (29 de diciembre del 2015). Se adopta un protocolo integral por los derechos a la protección y bienestar de los cuidadores y cuidadoras de personas con discapacidad en Bogotá D.C (Decreto 624 de 2015). Recuperado de: http://concejodebogota.gov.co/concejo/site/artic/20151014/asocfile/20151014074804/acuerdo_624_15.pdf

DANE (2017). Cuenta Satélite de Economía del Cuidado. Recuperado el 22 de abril del 2020. En Web: <https://www.dane.gov.co/index.php/comunicados-y-boletines/cuentas-y-sintesis-nacionales/economia-del-cuidado#valor-economico-tdcnr-2017-e-indicadores-de-contexto>

DANE (2018) Boletín Técnico. Censo Nacional de Población y Vivienda (CNPV) Recuperado de: <https://www.dane.gov.co/files/censo2018/informacion-tecnica/cnpv-2018-boletin-tecnico-2da-entrega.pdf>

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

DANE (2018) Boletín Técnico. Cuenta Satélite de Economía del Cuidado – CSEC
https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/cuentas/ec/Bol_CS_Econo_cuidado_TDCNR_2017.pdf

DANE (2019). Boletín Técnico. Cuenta satélite de economía de cuidado-CSEC 2017.
Recuperado de:
https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/cuentas/ec/Bol_CS_Econo_cuidado_CPEC_2017_prov.pdf

IBGE (2018). Encuesta horas dedicadas al cuidado. Recuperado el 22 de abril del 2020. En Web: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/en/agencia-news/2184-news-agency/news/24273-women-dedicate-twice-the-time-of-men-to-household-tasks>

OCDE (2018). Estudios Económicos de la OCDE: Chile. Recuperado de:
<https://www.oecd.org/economy/surveys/Chile-2018-OECD-economic-survey-Spanish.pdf>

OISS (2019). Medidas compensatorias de los cuidados no remunerados en los Sistemas de Seguridad Social en Iberoamérica. Recuperado el 21 de abril del 2020. En web: <https://oiss.org/wp-content/uploads/2019/03/OISS-2019-Medidas-compensatorias-de-los-ciudadanos-no-remunerados-res.-baja.pdf>

OIT (1981). Convenio 156 de 1981 Sobre los trabajadores con responsabilidades familiares. Recuperado el 21 de abril del 2020. En web: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156

OIT (2018). El trabajo de cuidados y los Trabajadores del Cuidado para un futuro con trabajo decente. Recuperado el 20 de abril del 2020. En web: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_633168.pdf

OIT (2000). Convenio 183 de 2000 sobre protección a la maternidad. Recuperado el 21 de abril del 2020. En web:

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183

OIT (2011). Convenio 189 del 2011. Sobre Trabajadores y Trabajadoras domésticas. Recuperado el 21 de abril del 2020. En web: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189

OIT (2011). Recomendación 201 del 2011. Recuperado el 22 de abril del 2020. En Web: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R201

OIT (2012). Recomendación 202 del 2012. Recurado el 22 de abril del 2020. En Web: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R202

OIT (2019). Un Paso decisivo hacia la igualdad de género: En Pos de un mejor futuro del trabajo para todos. Recuperado el 22 de abril del 2020. En web: <http://www.world-psi.org/es/un-paso-decisivo-hacia-la-igualdad-de-genero-en-pos-de-un-mejor-futuro-del-trabajo-para-todos>

ONU (2007). CONSENSO DE QUITO, 2007. Recuperado el 20 de abril del 2020. En Web: <http://www.Mujeresenred.net/spip.php?article1127>

ONU (2013). CONSENSO DE SANTO DOMINGO, 2013. Recuperado el 20 de abril del 2020. En Web: https://www.cepal.org/12conferenciaMujer/noticias/paginas/6/49916/PLE_Consenso_de_Santo_Domingo.pdf

ONU (2019). Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible en Chile 2019-2022 (UNDAF). Recuperado de: <http://www.onu.cl/es/wp-content/uploads/2019/08/Marco-de-Cooperaci%C3%B3n-SNU-Chile-2019-2022-Final-Formateado-vf-29.7-002.pdf>

PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL SISTEMA DE PENSIONES

VARGAS SANDOVAL YANETH

IBEROAMERICANO: ESPECIAL

REFERENCIA A LA PROTECCIÓN

DE LA VEJEZ.

PNUD (2015). Objetivos de Desarrollo Sostenible. Recuperado el 22 de abril del 2020. En Web: <https://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals/goal-5-gender-equality.html>

MORENO, C (2000). Bogotá–Colombia. Save the Children y Asociación Afecto, La imprenta editores Ltda.

MUYOR-RODRÍGUEZ, J (2019). El cuidado del familiar dependiente: análisis de género en la política social española. Revista de Trabajo Social e intervención social No. 27, p. 83-105. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0122-12132019000100083&script=sci_abstract&tlng=en

OEA -CIM (2021). COVID 19 en la vida de las Mujeres: Emergencia Global de los Cuidados. En Web: https://eurosocial.eu/biblioteca/doc/COVID_19-en-la-vida-de-las-Mujeres-emergencia-global-de-los-cuidados/

Normas:

Brasil:

Constitución 1988

Ley No. 8.213 del 24 de julio de 1991, por la que se dispone sobre los planes de beneficios de la previsión social, y se dictan otras disposiciones.

Ley No. 13.183 de 20 de mayo de 2015 acceso y participación en los beneficios derivados de los recursos genéticos y conocimientos tradicionales.

Ley 39/2006, de 14 de diciembre de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

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,

Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

Real Decreto- ley 6/2019, de 11 de mayo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

España:

**PERSPECTIVA DE GÉNERO
EN EL SISTEMA DE PENSIONES
IBEROAMERICANO: ESPECIAL
REFERENCIA A LA PROTECCIÓN
DE LA VEJEZ.**

VARGAS SANDOVAL YANETH

Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia

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

Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad

Real Decreto- ley 6/2019, de 11 de mayo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

**PERSPECTIVA DE GÉNERO
EN EL SISTEMA DE PENSIONES
IBEROAMERICANO: ESPECIAL
REFERENCIA A LA PROTECCIÓN
DE LA VEJEZ.**

VARGAS SANDOVAL YANETH

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfica 1	211
Gráfica 2	211
Gráfica 3	212
Gráfica 4	213
Gráfica 5	214
Gráfica 6	215
Gráfica 7	216
Gráfica 8	216
Gráfica 9	217
Gráfica 10	218
Gráfica 11	218
Gráfica 12	219
Gráfica 13	220
Gráfica 14	220
Gráfica 15	221
Gráfica 16	225
Gráfica 17	229
Gráfica 18	229
Gráfica 19	230
Gráfica 20	231
Gráfica 21	231
Gráfica 22	232
Gráfica 23	233
Gráfica 24	234
Gráfica 25	235
Gráfica 26	236
Gráfica 27	238

**PERSPECTIVA DE GÉNERO
EN EL SISTEMA DE PENSIONES
IBEROAMERICANO: ESPECIAL
REFERENCIA A LA PROTECCIÓN
DE LA VEJEZ.**

VARGAS SANDOVAL YANETH

Gráfica 28.....	238
Gráfica 29.....	239
Gráfica 30.....	240
Gráfica 31.....	240
Gráfica 32.....	241
Gráfica 33.....	245
Gráfica 34.....	249
Gráfica 35.....	249
Gráfica 36.....	250
Gráfica 37.....	250
Gráfica 38.....	251
Gráfica 39.....	252

**PERSPECTIVA DE GÉNERO
EN EL SISTEMA DE PENSIONES
IBEROAMERICANO: ESPECIAL
REFERENCIA A LA PROTECCIÓN
DE LA VEJEZ.**

VARGAS SANDOVAL YANETH

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.....	210
Tabla 2.....	213
Tabla 3.....	222
Tabla 4.....	223
Tabla 5.....	224
Tabla 6.....	226
Tabla 7.....	227
Tabla 8.....	228
Tabla 9.....	233
Tabla 10.....	235
Tabla 11.....	237
Tabla 12.....	242
Tabla 13.....	243
Tabla 14.....	244
Tabla 15.....	246
Tabla 16.....	247
Tabla 17.....	248
Tabla 18.....	251