



CONGRESO REDIPAL VIRTUAL
Red de Investigadores Parlamentarios en Línea

PONENCIA PRESENTADA POR
Dra. María Ascensión Morales Ramírez

TÍTULO:
***PERSPECTIVA DE GÉNERO
EN LAS PENSIONES***

Julio 2022

PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS PENSIONES

Dra. María Ascensión Morales Ramírez ¹

Resumen

Las mujeres tienen perspectivas considerablemente más negativas que los hombres con relación al acceso y valor de sus pensiones futuras. Son más propensas a pasar sus últimos años de vida en la pobreza. En la vejez es cuando se manifiestan con especial crudeza la acumulación de las desventajas a las que se enfrentaron durante años. El conjunto de factores discriminatorios y desiguales se concatenan en su perjuicio: diferencias entre mujeres y hombres en el empleo se recrudecen según el sistema de pensiones contributivo y se agravan por las reglas de funcionamiento propias del sistema. Considerar la dimensión de género pensional, es una tarea impostergable para erradicar las desigualdades y discriminaciones de las normas que impiden a la mujer obtener una pensión por derecho propio, un retiro digno y una autonomía económica en la vejez.²

Palabras clave: género, igualdad de género, sistemas de pensiones, empleo formal, trabajo no remunerado.

¹ Miembro de la Redipal. Doctora y Maestra en Derecho por el Instituto de Investigaciones Jurídicas y la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM); Especialización Judicial por la Suprema Corte de Justicia de la Nación; profesora de tiempo completo, área Derecho Social; conferencista nacional e internacional en materia de Derecho del Trabajo y Seguridad Social; autora y coautora de varios libros en materia de pensiones, modelos de seguridad social, empleabilidad y protección social. Investigadora del Sistema Nacional de Investigadores, Nivel 1; México. Correo electrónico: mmoralesr@derecho.unam.mx

² Este trabajo es una síntesis y actualización de un trabajo previamente publicado.

I. Introducción

La perspectiva de género³ en los sistemas de pensiones ha cobrado gran fuerza en los últimos quince años en América Latina a causa de factores demográficos, de titularidad de derechos y de autonomía económica en la vejez. Los datos recientes proyectan una feminización del proceso de envejecimiento en la región.

Diversos países en Latinoamérica han realizado reformas para incluir la perspectiva de género a fin de enfrentar los aspectos de desigualdad y discriminación que, el diseño y las reglas de los sistemas de pensiones contributivos, agravan e impiden a las mujeres obtener una pensión de vejez.

México, en 2020 también llevó a cabo una reforma a las pensiones de cesantía en edad avanzada y vejez reguladas en la Ley del Seguro Social (LSS).⁴ Sin embargo, la perspectiva de género no fue considerada en dicha reforma; no obstante, los avances del tema en otros campos, el conocimiento de las reformas realizadas en la región y el impacto negativo que las actividades económicas en los empleos altamente feminizados sufrieron con motivo de la crisis por COVID-19.

El presente trabajo se centra en examinar la perspectiva de género a partir del análisis de las desigualdades y discriminaciones que enfrenta la mujer en el país en el ámbito laboral, para así constatar su traslado en forma específica al sistema de pensiones contributivo que se expresan en baja cobertura y menor tiempo de cotización y también advertir que, las reglas o diseño del sistema potencian estas diferencias en las prestaciones y, por tanto, reproducen e incrementan la desigualdad de género. Para ello, se abordan los factores laborales, biodemográficos y pensionarios. Posteriormente, se estudian los mecanismos que las reformas pensionarias en América Latina han introducido para compensar la falta de cotización de la mujer al sistema, a causa de los diversos factores diferenciadores que enfrenta. Por último, se ofrecen algunas conclusiones.

³ Proceso de evaluar las implicaciones para mujeres y hombres de cualquier acción planificada, con el fin de que se convierta en una dimensión integral del diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas. Abarca la capacidad de anticipar el impacto potencialmente diferenciado de las acciones de política sobre mujeres y hombres, así como la capacidad de diseñar acciones políticas que no son ciegas sino sensibles al género.

⁴ La reforma se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 16 de diciembre de 2020.

II. Factores Laborales

1. Participación laboral

El ingreso de la mujer en el trabajo remunerado, hasta la fecha, no ha estado exento de obstáculos y diferencias que la afectan en varios ámbitos: en su participación laboral, en su capacidad para cotizar al sistema de pensiones contributivo, en la igualdad de trato, en su independencia económica y en su derecho a una ciudadanía plena.

Asimismo, el gran deterioro social y económico que ha sufrido el país en las últimas décadas producto de la pobreza, desigualdad, informalidad y bajo crecimiento económico han exacerbado las desigualdades de género, como los datos evidenciados en 2019:⁵

- a) Inserción: La tasa de participación laboral de las mujeres a nivel nacional fue 44.9%, en tanto la de los hombres fue 77.1%. Así, las mujeres representaban el 39% de la fuerza laboral total del país.⁶
- b) Salario. Más de la mitad percibían hasta dos salarios mínimo, de tal suerte que la diferencia salarial entre hombre y mujeres fue del -6.6%.⁷
- c) Actividad. Se ocuparon en actividades relacionadas con el comercio (25.8%) y en los servicios (53.2%).⁸
- d) Desempleo. El 55.1% de las mujeres económicamente activas de 15 y más años no tuvieron acceso a un empleo formal. De ellas, los porcentajes más altos fueron en los grupos de 15 a 19 años (76.5%) y de 60 y más años (72.3%).
- e) Empleo informal. El 57.6% se ocupó en este tipo de empleos, mientras que la tasa de los hombres fue de 55.3%.⁹
- f) Servicios de guarderías. El 77.7% de las mujeres con empleo formal no disponían del servicio de guardería o cuidados, únicamente el 22.3% tienen acceso a estos servicios.¹⁰

⁵ INEGI, *Mujeres y hombres en México 2019*, México, 2019, pp. 106-109.

⁶ En 2022, la participación de la mujer es de 45.1% y del hombre 76.5%, Fuente. México, ¿Cómo vamos?

⁷ Primera penalización salarial y, por ende, desigualdad de los ingresos asociadas al género.

⁸ Fenómeno conocido como segregación horizontal, en donde las mujeres se concentran en ocupaciones consideradas “femeninas”.

⁹ México ¿Cómo vamos?, *Las mujeres en el mercado laboral mexicano*, México, 2021, p. 5, <https://mexicocomovamos.mx/new/md-multimedia/1583538116-995.pdf>.

¹⁰ INEGI, *Mujeres y Hombres en México 2019*, op. cit, p. 115.

Lo anterior confirma, que las mujeres participan menos y de manera más intermitente en el empleo formal, suelen ubicarse en trabajos peor remunerados e inestables, se insertan con mayor probabilidad en la informalidad porque les permite más flexibilidad para atender también las responsabilidades de su rol tradicional y reciben ingresos menores, producto de la discriminación laboral o de la segregación ocupacional.

La pandemia vino a aumentar los niveles de desigualdad de la mujer porque los sectores productivos en donde se inserta tuvieron un impacto negativo mayor. En mayo de 2020, su tasa de participación laboral fue del 43% y la de los hombres de 66.2%; la tasa de desempleo del 24.6% en comparación con el 17.4% de los hombres. La Comisión Económica para América Latina (CEPAL) estimó una caída del Producto Interno Bruto (PIB) del 9% para México, lo que significará un retroceso de más de diez años en la participación laboral de la mujer.¹¹

2. Trabajo no remunerado

A pesar del cambio de paradigma en los estándares tradicionales de género y el aumento de las familias monoparentales, que han propiciado la mayor incorporación de las mujeres en el trabajo, las actividades de su rol tradicional no sólo continúan a su cargo, sino que también limitan sus oportunidades para participar en el trabajo remunerado en igualdad de condiciones con los hombres.

En efecto, la mujer prosigue con las tareas del cuidado de los hijos, de las personas mayores o con discapacidad, así como las responsabilidades del hogar; esto es, realiza un gran trabajo no remunerado.

La literatura en la materia afirma que, en la desigual distribución de las responsabilidades, las mujeres dedicaban el triple de tiempo que los hombres a estas actividades. En el país las mujeres con ingresos destinan al trabajo no remunerado 39.1 horas a la semana y los hombres 14.1, esto implica que por cada hora que ellos se ocupan en tales labores, ellas realizan aproximadamente tres, aunque la participación por tipo de actividad efectuada por unas y otros suele tener variaciones.¹² La Cuenta Satélite del

¹¹ CEPAL, *La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad*, Informe Especial COVI-19, No. 9, febrero de 2021, pp. 2-3.

¹² INEGI, *Hombre y Mujeres*, op. cit., p. 124.

Trabajo no Remunerado a lo largo del periodo 2010 a 2017, consideró que el trabajo no remunerado equivalía a una quinta parte del PIB.¹³

Por una parte, la división sexual del trabajo también propicia la menor o intermitente participación de la mujer en el trabajo remunerado, lo cual implica que, en la cultura del trabajo, la crianza de los hijos y los cuidados de otros dependientes se “penaliza” y afecta diversos ámbitos (acceso al empleo formal, brecha salarial, protección y posibilidad de cotizar al sistema de pensiones).

Lo expuesto hasta aquí, evidencia que las desigualdades y discriminaciones en la inserción laboral, así como la distribución desigual de las responsabilidades en las tareas del hogar, han dificultado que las mujeres puedan desarrollar todo su potencial en el trabajo remunerado, lograr su independencia económica y su realización en nuevos campos.

III. Factores Biodemográficos

Los antecedentes demográficos indican que las mujeres tienen una esperanza de vida mayor que los hombres. En 1990, en el país se esperaba que una recién nacida viviera en promedio 73.9 años. En 2019, se estimó la expectativa de vida de la mujer en 78 años y para el 2030 en 79.6 años. La diferencia por sexo era de 6 años menos para los hombres en 1990 (68) años, se mantuvo en 2019 y se espera igual en 2030.¹⁴ Así, la transición demográfica tiene un carácter femenino.

Según datos de la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica (ENADID) 2018, las personas mayores en el país eran 15.4 millones, cifra que representaba el 12.3% de la población total. De esta cantidad, más de 8 millones son mujeres mayores.

Así, las mujeres además de envejecer a una tasa más alta también representan un porcentaje mayor dentro de las personas mayores. Estas dos condiciones, revisten especial crudeza en la vejez de la mujer, ya que es cuando se acumulan las desventajas a las que se enfrentó durante años: desigualdades y discriminaciones laborales y la desigual división sexual del trabajo no remunerado y se traducen en problemas para el acceso a una pensión.

¹³ Durante 2017, el valor económico del trabajo no remunerado ascendió a 5.1 billones de pesos valorados a precios corrientes, es decir, el 23.3% del PIB de ese año. Del citado valor, tres cuartas partes fueron aportadas por las mujeres y el resto por los hombres

¹⁴ INEGI, *Hombres y Mujeres en México 2019*, op. cit., p. 6.

IV. Factores Normativos Pensionarios

En su origen, los sistemas de pensiones fueron creados sobre la base de un modelo en donde el hombre era el proveedor, el sostén de una familia, contaba con un empleo formal y estable. Así, en todos los países, los derechos pensionarios en distinto grado fueron vinculados a la historia laboral masculina, a sus ingresos y a sus cotizaciones al sistema. Las mujeres estaban destinadas a recibir pensiones por derecho derivado, consistente en la pensión de viudez, cuyo monto dependería del salario del cónyuge fallecido.

La incorporación de la mujer en la vida laboral vino a evidenciar que los sistemas de pensiones no son neutros: el diseño y sus reglas de funcionamiento también generan desigualdades y discriminaciones de género y, algunos sistemas, resultan ser más perjudiciales que otros para el sector femenino.

Así, el tipo de sistema de pensiones tiene una incidencia directa en la profundización o mitigación de las desigualdades de género enfrentadas por las mujeres en múltiples ámbitos de la vida social y económica.

1. Modelos de sistemas

En el sistema de pensiones tradicional de reparto, las cotizaciones de los trabajadores activos se destinan a financiar las pensiones existentes en ese momento, por ello, se conoce como de solidaridad intergeneracional, así sus características son: beneficios definidos, solidaridad inter e intrageneracional y administración pública. En este sistema, la pensión depende de los salarios de toda la vida o los mejores años o años finales. Asimismo, el sistema genera transferencias solidarias entre géneros, sin embargo, pueden presentar desigualdades de género en dos aspectos: a) al determinar las pensiones con base en toda la carrera laboral y b) al establecer una edad de retiro diferenciada, sin compensación alguna.¹⁵

En el sistema de capitalización individual, las pensiones guardan una relación directa con las aportaciones realizadas, por lo que opera el principio de justicia inherente: cada uno recibe los beneficios acordes a sus cotizaciones. Sus características son: ahorro forzoso, beneficios indefinidos y administración privada.

Además, el sistema utiliza tablas de mortalidad diferenciadas por sexo para el cálculo de la prestación, las cuales afectan el valor de las prestaciones a las que pueden

¹⁵ La literatura en la materia señala que al permitir a la mujer un retiro más temprano, se reduce el monto de la pensión entre un 30% o 40%.

acceder las mujeres, para un mismo esfuerzo contributivo. Asimismo, con dichas tablas se produce un impacto negativo para las mujeres porque al concluir su vida laboral, tendrán una pensión menor y durante un tiempo mayor, con lo que se afecta su calidad de vida en el largo plazo. El argumento que está detrás del uso de las tablas de mortalidad diferenciadas es que permiten un beneficio equivalente durante el resto de su vida a hombres y mujeres, evitando que el grupo de contribuyentes de aquéllos subsidie al grupo de éstas, cuya expectativa de vida es superior y su permanencia en el sistema de pensiones también lo será.¹⁶

En suma, en este sistema el asegurado asume las responsabilidades individuales de su ahorro, el cobro de comisiones y las consecuencias de las crisis financieras y económicas y, en el caso de las mujeres, se agregan la esperanza de vida mayor.

2. Pensiones y género

En la década de 1990, varios países reformaron sus sistemas de pensiones contributivos (entre ellos el mexicano), hacia el sistema de capitalización individual.¹⁷ En la mayoría de los casos, para las mujeres se establecieron condiciones más estrictas y sus reglas se diseñaron hacia un determinado tipo de mujer: pertenece al sector formal de la economía, se emplea joven, tiene formas de resolver el asunto del cuidado de los hijos y permanece en el trabajo por un largo tiempo.

En Chile, país pionero en introducir el sistema de capitalización individual, la realidad evidenció que el conjunto de factores diferenciadores directos e indirectos que generan las desigualdades y discriminaciones entre el hombre y la mujer en el ámbito laboral y la división sexual del trabajo no remunerado, entre otros, dificultaron a la mujer obtener una pensión de vejez, debido a que el ahorro acumulado resultó ser insuficiente para financiar esta prestación.

Con lo anterior, se confirmó que el paradigma inspirado en la idea de la gestión individual del riesgo social se topó con obstáculos que impiden su cabal desarrollo: alta informalidad, desempleo, bajos salarios e incremento en la inequidad de género. Tales elementos constituyeron algunas razones de las denominadas “re-reformas” (Chile) y

¹⁶ Arenas de Mesa, *Los sistemas de pensiones en la encrucijada, Desafíos para la sostenibilidad en América Latina*, Santiago, CEPAL, No. 159, 2019, p. 217.

¹⁷ Además de la modificación fiscal del cambio de sistema, se esperaba que la reforma generara beneficios macroeconómicos, como el incremento del empleo y de la productividad, ahorro interno y desarrollo de mercado de capitales, es decir, se priorizaron estos aspectos en lugar de los objetivos sociales de los sistemas de pensiones.

contrarreformas (Argentina y Bolivia) experimentadas después del primer lustro del siglo XXI¹⁸ en los sistemas de pensiones de capitalización individual en algunos países de la región, con miras a enfrentar, entre otros aspectos, la problemática de género.

En 2006, el gobierno chileno conformó un Consejo Asesor Presidencial para realizar un diagnóstico del sistema. El informe del Consejo dio cuenta que la dimensión de género no fue considerada en el diseño del sistema y, por ende, el resultado fue negativo para las mujeres, por un lado, al no haber cotizado los años exigidos y, por otro, en caso de haber cubierto los requisitos, se vieron afectadas por la aplicación de tablas de mortalidad diferenciadas por sexo, generaba una pensión menor.¹⁹

El diagnóstico exhibió los efectos de los factores diferenciadores que enfrentó la mujer. Asumir la maternidad y el cuidado de los hijos condujo con frecuencia a su salida del mercado laboral o dejar de buscar trabajo si no lo tenía u optar por trabajar fuera del hogar a tiempo parcial, situaciones que acarrearón como efectos directos la disminución presente y futura de sus ingresos vía una pensión. Esta situación, la ha colocado como trabajadora de segunda clase, tanto por su rápida expulsión del mundo laboral cuando la atención de la familia precisa mayor dedicación, como por el menor valor que se le da. Esta es una de las causas principales, por las que muchas mujeres llegan a la vejez sin pensión por derecho propio.

Adicional a este panorama, se encontraba el hecho de que cada vez, eran y son más frecuentes los divorcios y ruptura de vínculos de pareja. Esta situación alertó sobre las profundas repercusiones en la seguridad de los ingresos en la vejez de las mujeres divorciadas y separadas, especialmente, si no han contribuido personalmente a un programa de pensiones a través del trabajo. En este supuesto, si el exmarido vuelve a casarse pueden perder todo o parte de su derecho a recibir una pensión de superviviente.²⁰

Así el diagnóstico, también consideró que eran muchos los aspectos que el sistema de pensiones debía tomar en cuenta para corregir todas las desigualdades hacia la mujer, en razón de que las funciones familiares y laborales entre hombres y mujeres han cambiado significativamente en la actualidad, pues es un hecho que cuando los niños crecen y empiezan la enseñanza obligatoria, las madres con frecuencia vuelven a entrar al mercado

¹⁸ Mesa-Lago, Carmelo, “Re-reformas de sistemas de pensiones privatizadoras en el mundo: Estudio comparativo de Argentina, Bolivia, Chile y Hungría”, *Revista de Trabajo*, No. 10, México, Centro de Análisis del Trabajo, A.C., Plaza y Valdez, S.A. de C.V., 2013.

¹⁹ Consejo Asesor Presidencial para la Reforma Previsional, *Reforma al sistema de pensiones en Chile*, Santiago, Gobierno de Chile, vol. 1, 2006.

²⁰ Bertranou, Fabio M, *Protección social, pensiones y género*, Santiago, OIT, 2003.

laboral o cambian un trabajo de medio tiempo por uno de tiempo completo (el número de hijos juega un papel importante en las decisiones de las trabajadoras)²¹ o cada vez son más las familias monoparentales, razón por la cual el gobierno chileno en 2008 tomó cartas en materia de la interacción entre pensiones e igualdad de género, a través de la inclusión de mecanismos compensatorios. Dicha medida también fue considerada por otros países.

V. Mecanismos Compensatorios

Las desigualdades de género respecto de la cobertura y beneficios de las pensiones de vejez, producto, por un lado, del propio diseño de los sistemas pensionarios y, por otro lado, a causa de la acumulación de las desigualdades y discriminaciones laborales, así como las nuevas estructuras familiares, en especial el aumento de los hogares con proveedoras femeninas e incremento de las separaciones conyugales, desde hace tiempo han puesto de manifiesto los riesgos asociados a las diferencias en el bajo o nulo acceso a los beneficios de las pensiones para las mujeres.

Así, en las últimas décadas esta tendencia se ha venido revirtiendo. Diversos países han introducido disposiciones en el sistema de pensiones contributivo,²² para que la mujer activa pueda enfrentar el menor periodo de cotización al sistema mediante mecanismos que permitan compensar la falta de cotizaciones y también a través de reconocer derechos individuales a la mujer, algunos, asociados a su rol en el hogar porque con dichas tareas ellas están subsidiando al sistema, con el objetivo de garantizar su autonomía económica. Entre otros, son los siguientes:

- a) Otorgar bonificaciones o créditos de pensión por maternidad.
- b) Introducir un salario de referencia con perspectiva de género para el cálculo de las pensiones.
- c) Reconocer derechos pensionales por el trabajo no remunerado.
- d) Compensar la ruptura matrimonial.
- e) Eliminar las tablas de mortalidad diferenciadas.

1. Bonos de maternidad

En América Latina, los créditos o compensaciones para nivelar a la mujer por las interrupciones en la actividad laboral por el cuidado de los hijos, tal como si hubieran estado

²¹ Las madres con tres o más hijos tienen significativamente menos probabilidades de tener empleo.

²² En el marco de prestaciones no contributivas se han incorporado medidas mediante la provisión de prestaciones universales.

empleadas y cotizando al sistema de pensiones, han empezado a aparecer a partir del primer lustro del siglo XXI. En Europa, prácticamente todos los países regulan diversos tipos de medidas compensatorias.²³

Costa Rica, en 2005 fue el país pionero en reconocer los créditos por maternidad en la reforma paramétrica de ese año y marcó una nueva tendencia en la región. Otorga un bono que equivale a seis meses de cotizaciones a todas las mujeres que se acojan al retiro temprano, en compensación por las labores del cuidado de los hijos.²⁴ Chile, en 2008 incorporó al sistema de pensiones un “subsidio a la maternidad”,²⁵ mediante el cual la mujer tiene derecho a recibir una bonificación monetaria por cada hijo nacido vivo. Dicha prestación equivalente al 10% de los 18 salarios mínimos vigentes en el mes de nacimiento del hijo y se deposita en su cuenta individual. La bonificación tiene una rentabilidad de un 4% real anual. Uruguay, en 2008 incluyó la compensación equivalente a un año de trabajo dentro de los 30 años requeridos para que la mujer obtenga la pensión mínima por cada hijo hasta un máximo de 5 años,²⁶ con el fin de facilitar el acceso de las mujeres mediante el reconocimiento de las discontinuidades en el trabajo que provoca el cuidado de los hijos.²⁷ Bolivia, en 2010 introdujo una compensación de doce meses de cotizaciones por hijo hasta el límite de 36 meses para esta prestación (o sea, por tres hijos), con la condición de que la mujer realice 120 cotizaciones y cumpla con la edad de 58 años.²⁸

2. Salario de referencia con perspectiva de género

Costa Rica, en 2005 introdujo un salario de referencia específico para las mujeres a fin de disminuir la brecha de género en el monto de la pensión a causa del bajo nivel salarial.

²³ A título de ejemplo, pueden citarse: Suecia, otorga una aportación a la madre por un máximo de cuatro años. Puede consistir en: a) una aportación del 75% del promedio de los ingresos de la economía, b) una aportación del 80% de las cotizaciones realizadas por la trabajadora en el año anterior al nacimiento del hijo y c) un monto fijo. Austria, en 2007 concedió un monto mensual por niño hasta los cuatro años. Sólo se consideran dos años por niño para los derechos de pensión. España, computa un total de 112 días de cotización por hijo nacido y de 14 días más si el parto fuera múltiple. Cfr. Ministerio de Salud y Asuntos Sociales, *El sistema sueco de pensión de jubilación*, Estocolmo, 2004. CIEDESS, *Cerrando las brechas de género. Es hora de actuar*, Santiago, CISS, OCDE, 2014.

²⁴ Ley de Protección al Trabajador, *La Gaceta*, San José, 2005.

²⁵ Arts. del 75 al 79 de la Ley 20.225 de 2008. De acuerdo con el informe del Consejo Asesor Presidencial para la Reforma Previsional, el 66% de las mujeres recibía una pensión inferior a su actividad, en comparación con el 23% de los hombres.

²⁶ Mesa-lago, *op. cit.*

²⁷ Esta prestación se estableció en 2008 en la Ley 18.395, artículo 4. A partir del 2009 el 30% de las pensionadas ha hecho uso de este beneficio.

²⁸ Artículo 77 de la Ley 065.

Estableció que se consideren los 48 mejores salarios de los últimos 60 cotizados, considerando el promedio de los 20 últimos años de trabajo.

3. Reconocimiento pensional del trabajo no remunerado

Algunos países han incorporado disposiciones para reconocer el trabajo no remunerado en el sistema de pensiones con cargo al cónyuge.

Bolivia, en 2010 estableció la obligación de los trabajadores a pagar cotizaciones a favor de sus cónyuges en caso de que éstas se dediquen a las labores del hogar.²⁹ Ecuador, en 2015 incorporó el trabajo doméstico no remunerado al sistema para las pensiones de vejez, invalidez y muerte.³⁰ Esto supone que las mujeres dedicadas (total o parcialmente) al cuidado de los hijos y del hogar son consideradas para cotizar en el sistema de pensiones. Las cotizaciones son cubiertas por la familia y el Estado, y son diferenciadas según el nivel socioeconómico del hogar,³¹ aunque en forma contraria a la Constitución que estableció en el artículo 369, inciso dos, el financiamiento de este tipo de cotizaciones a cargo del Estado.

4. Tablas de mortalidad unisex para el cálculo de las pensiones

Con el objeto de contrarrestar la discriminación de género en el sistema de capitalización individual a causa de la mayor expectativa de vida de la mujer con respecto de la de los hombres, algunas legislaciones han incorporado tablas de mortalidad unisex para el cálculo del monto de la renta vitalicia.

Bolivia, en 2010 introdujo la tabla de mortalidad única para hombres y mujeres para el cálculo de prestaciones en el régimen contributivo y semi contributivo.³² El Salvador, en 2017 estableció una metodología igualitaria para hombres y mujeres en el cálculo de la renta programada.³³

²⁹ Pese a que la demanda original por parte de las mujeres era que la aportación fuera estatal, porque el éxito de la medida resultaba dudoso.

³⁰ Ley de Seguridad Social, artículo 2, inciso g), derivado de la reforma a la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo no remunerado, publicada en el Suplemento de Registro Oficial No. 483 de 20 de abril de 2015.

³¹ Marco Navarro, Flavia, *La nueva ola de reformas previsionales y la igualdad de género en América Latina*, CEPAL, Santiago, Serie Asuntos de Género, 2016.

³² Artículo 69 de la Ley 065.

³³ Arenas de Mesa, *op. cit.*, p. 226.

5. Compensación por ruptura matrimonial

Los sistemas de pensiones contributivos, en su origen, no consideraron la división o compensación de los derechos pensionarios, no obstante que, durante la vida conyugal, se crean derechos de acuerdo con su pacto implícito para generar ingresos monetarios familiares, los cuales se distribuían al interior del hogar.

Sin embargo, con el avance en el reconocimiento de la autonomía de las mujeres para obtener una pensión por derecho propio, también se ha empezado a reconocer el trabajo del hogar y de los cuidados no remunerados (hijos y/o familiares dependientes) que realizan preferentemente las mujeres, a través de la incorporación de una figura conocida como “reparto de la pensión”.

Chile, en 2008 producto de la re-reforma al sistema de pensiones estableció la “compensación económica en caso de nulidad o divorcio”.³⁴ Se dispuso que cuando el juez determine la existencia de un menoscabo económico, ordenará el traspaso de fondos desde la cuenta de capitalización individual del cónyuge que deba compensar a la cuenta del otro. De no existir tal cuenta, el traspaso se realizará a una cuenta voluntaria que deberá abrirse para tal efecto. Dicho traspaso no podrá exceder del 50% de los recursos acumulados del cónyuge compensatorio durante el matrimonio.³⁵

Como puede apreciarse, la compensación de contribuciones a través de las bonificaciones varía según los países en torno al tiempo adicionado por hijo/a, al máximo de hijos/as que se contemplan y al progenitor que puede hacer uso de dichas bonificaciones (en algunos casos, la madre y en otros, cualquiera de los padres) y las condiciones bajo las cuales pueden acceder al beneficio (mínimo de años de cotización, obligación de haber dejado de trabajar, entre otras).

Resta decir, que no existe un consenso sobre los mecanismos compensatorios, pues un sector de la literatura, señala que con estos se incentivan los roles tradicionales de género.³⁶ Otro sector, opina que sí deben existir, aunque con un carácter temporal, a fin de

³⁴ Artículo 80 de la Ley No. 20.255.

³⁵ En Alemania, también existe la división de los derechos pensionarios en cada pilar del sistema. Se suman los puntos de pensiones acumulados por ambos cónyuges durante el matrimonio y cada uno se queda con la mitad del total. En caso de que sólo uno de los cónyuges haya adquirido derechos pensionarios, se crea una cuenta para el otro, a la cual se transfiere la mitad de los derechos adquiridos. En Austria, desde 2005 opera la división de los derechos pensionarios durante los primeros cuatro años del nacimiento de los hijos. El cónyuge que tiene trabajo remunerado puede transferir hasta el 50% de sus derechos pensionarios a la otra persona que cuida a los hijos, sin tener remuneración alguna. Cfr. Arza, Camila, *El diseño de los sistemas de pensiones y la igualdad de género*, Santiago, CEPAL, Serie Asuntos de Género, 142, 2017, p. 23.

³⁶ Por ejemplo, Gilbert, N., *Introduction: The challenge of pension reform and gender equality in aging societies*. *Gender, Issues*, pp. 3-5, 2006, citado por Amarante,

equilibrar el reconocimiento por el tiempo dedicado al cuidado y los incentivos al trabajo remunerado,³⁷ mientras no se implementen medidas para lograr la equidad laboral, coherentes con el reconocimiento de la autonomía y derecho propio de pensión de la mujer.

VI. Conclusiones

El conjunto de diferencias y obstáculos enfrentados por las mujeres deben ser reconocidos por la seguridad social y, específicamente, por los sistemas de pensiones. En este campo, la igualdad de género va más allá de un trato igualitario para el hombre y la mujer en sentido formal.

En México, el diseño y regulación de las pensiones de retiro reguladas en la Ley del Seguro Social (LSS) bajo el sistema de capitalización individual contienen desigualdades y discriminaciones para la mujer y se agravan por los factores laborales y la división sexual del trabajo del hogar. Desde el inicio de este sistema, la tendencia ha sido la permanencia de un porcentaje mayor de cuentas inactivas, sobre todo, de las mujeres.

Con motivo de la reforma al sistema de capitalización individual que se avecinaba en 2020, era menester evaluar el impacto a la luz de la perspectiva de género,³⁸ máxime que el Censo de Población y Vivienda 2020, dio cuenta que de las personas residentes en el país: 126,014,024, el 51.2% son mujeres (64,540,634). Asimismo, conforme a dicho Censo, 62 de cada 100 personas de 12 años y más son económicamente activas. La tasa de participación económica es de 75.8% en hombres y 49.0% en mujeres.³⁹

Sin embargo, la “dimensión de género”, una vez más estuvo ausente en la reforma del 16 de enero de 2020, al igual que cuando se introdujo en 1995 el sistema de capitalización en la Ley del Seguro Social, vigente desde el 1 de julio de 1997.

Mientras no existan políticas públicas suficientes con perspectiva de género, una oferta de mercado de servicios del cuidado consolidado, un cambio cultural en las responsabilidades laborales y familiares, así como una reforma de pensiones hacia un sistema mixto (reparto complementado con capitalización individual), los efectos negativos del actual sistema de pensiones pueden mitigarse, al menos en tres aspectos:

³⁷ Amarante, Verónica y et. Al, *La brecha de género en jubilaciones y pensiones. Los casos de Argentina, Brasil, Chile y Uruguay*, CEPAL, Serie Asuntos de Género, No. 138, 2016, p. 13.

³⁸ No se trata de un simple análisis técnico, involucra una serie de cuestiones, discusión, principios, objetivos que se pretenden alcanzar en beneficio de la equidad de género.

³⁹ INEGI, *En México somos 126 014 024 habitantes: Censo de Población y Vivienda 2020*, Comunicado de Prensa, Núm. 24/21, 25 de enero de 2021.

a) *Introducción del bono de maternidad.* Para compensar las discontinuidades en las cotizaciones al sistema de pensiones a causa del cuidado de los hijos, consistente en una aportación estatal equivalente al 10% del promedio de los doce meses del salario base de cotización al mes de nacimiento de hijo. El bono será únicamente hasta un máximo de tres hijos y la asegurada deberá haber realizadas 150 cotizaciones.

b) *Tablas de mortalidad unisex en este sistema.* Para compensar la esperanza de vida y el tiempo el disfrute de la pensión.

Para lo anterior, se propone la adición de tres fracciones al artículo 159 y la incorporación de la Sección Sexta Bis a la Ley del Seguro Social, en los términos siguientes:

Art. 159

....

IX. Tabla de mortalidad unisex. Tabla de mortalidad única para hombres y mujeres para el cálculo de pensiones.

X. Bono de maternidad. Prestación para la trabajadora asegurada, por el cuidado de su hijo.

SECCIÓN SEXTA BIS
PROTECCIÓN DE GÉNERO

Artículo 173 Bis. El Gobierno Federal aportará el equivalente al 10% del promedio de los doce meses del salario base de cotización correspondientes al mes de nacimiento de hijo. El bono será únicamente hasta un máximo de tres hijos y la asegurada deberá haber realizadas 150 cotizaciones. La aportación se depositará en la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

Artículo 173 Ter. El cálculo de las rentas vitalicias se realizará conforme a la tabla de mortalidad única para hombres y mujeres para el cálculo de pensiones.

VII. Fuentes de consulta

Bibliografía:

AMARANTE, Verónica y et. Al, *La brecha de género en jubilaciones y pensiones. Los casos de Argentina, Brasil, Chile y Uruguay*, CEPAL, Serie Asuntos de Género, No. 138, 2016.

ARENAS DE MESA, *Los sistemas de pensiones en la encrucijada. Desafíos para la sostenibilidad en América Latina*, Santiago, CEPAL, No. 159, 2019.

ARZA, Camila, *El diseño de los sistemas de pensiones y la igualdad de género*, Santiago, CEPAL, Serie Asuntos de Género, 142, 2017.

BERTRANOU, Fabio M, *Protección social, pensiones y género*, Santiago, OIT, 2003.

CEPAL, *La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad*, Informe Especial COVID-19, febrero de 2021.

CIEDESS, *Cerrando las brechas de género: Es hora de actuar*, Santiago, CISS, OCDE, 2014.

CONSEJO ASESOR PRESIDENCIAL PARA LA REFORMA PREVISIONAL, *Reforma al sistema de pensiones en Chile*, Santiago, Gobierno de Chile, vol. 1, 2006.

INEGI, *Mujeres y hombres en México 2019*, México, 2019.

_____, *En México somos 126 014 024 habitantes: Censo de Población y Vivienda 2020*, Comunicado de Prensa, Núm. 24/21, 25 de enero de 2021.

MARCO NAVARRO, Flavia, *La nueva ola de reformas previsionales y la igualdad de género en América Latina*, CEPAL, Santiago, Serie Asuntos de Género, 2016.

MESA-LAGO, Carmelo, *et al*, "Re-reformas de sistemas de pensiones privatizadoras en el mundo: Estudio comparativo de Argentina, Bolivia, Chile y Hungría", *Revista de Trabajo*, No. 10, México, Centro de Análisis del Trabajo, A.C., Plaza y Valdez, S.A. de C.V, 2013.

MINISTERIO DE SALUD Y ASUNTOS SOCIALES, *El sistema sueco de pensión de jubilación*, Estocolmo, 2004.

MÉXICO, ¿CÓMO VAMOS?, *Las mujeres en el mercado laboral mexicano*, México, 2021.
<https://mexicocomovamos.mx/new/md-multimedia/1583538116-995.pdf>

Legislación

Constitución de la República de Ecuador.

Ley 26.425, *Boletín Oficial*, Buenos Aires, Argentina, 9 de diciembre de 2008.

Ley 20.255/2008, *Diario Oficial*, Santiago, Chile, 17 de marzo de 2008.

Ley 065, *Gaceta Oficial*, La Paz, Bolivia, 10 de diciembre de 2010.

Ley 18.395, *Registro Nacional de Leyes y Decretos*, 6 de noviembre de 2008

Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo no remunerado,
Suplemento de Registro Oficial No. 483, Órgano del Gobierno de Ecuador, 20 de
abril de 2015.

Ley de Seguridad social, *Registro Oficial*, Órgano de Gobierno de Ecuador, 2015

Ley de Protección al Trabajador, *La Gaceta*, San José, Costa Rica, 2005.