

COMPENSACIÓN DEL CUIDADO NO REMUNERADO PARA EL ACCESO DE LAS MUJERES A LA PENSIÓN DE VEJEZ. UN ESTUDIO COMPARADO

“La emancipación de la mujer no es posible sino cuando esta puede tomar parte en vasta escala en la producción social, y el trabajo doméstico no la ocupe sino un tiempo insignificante...”

SIMONE DE BEAUVOIR

Leidy Johana Román Gutiérrez*

RESUMEN

Este trabajo presenta una descripción de las medidas implementadas para compensar el trabajo de cuidado no remunerado en los sistemas de seguridad social de Chile, España y Uruguay, referentes de los mecanismos identificados por la Organización Iberoamericana de la Seguridad Social (OISS), de forma comparada con los adoptados en Colombia. Como satisfactorias son calificadas las cotizaciones ficticias de Uruguay y aunque significativos, los bonos por hijos a cargo de Chile o los complementos a la pensión de España, son criticados por limitar su ámbito de protección al hecho de la maternidad. En el caso colombiano, la diferencia de edad se considera inocua, la pensión especial de vejez por hijos en situación de discapacidad, no fue instituida para compensar y la pensión de sobrevivientes, aunque recientemente le han querido asignar el fin de la compensación, históricamente fue diseñada para reemplazar los ingresos del proveedor del hogar.

Palabras clave: compensación, mujeres, trabajo de cuidado no remunerado, pensión, vejez.

Sumario. INTRODUCCIÓN. 1. TRABAJO DE CUIDADO NO REMUNERADO. 1.1 CONCEPTUALIZACIÓN. 1.2 FUNDAMENTOS NORMATIVOS INTERNACIONALES. 1.3 RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO DE CUIDADO NO REMUNERADO EN COLOMBIA. 2. MEDIDAS

*Abogada de la Universidad de Antioquia, vinculada a una firma de abogados como apoderada externa de Colpensiones en procesos de la jurisdicción ordinaria laboral. Artículo presentado para optar al título de Especialista en Derecho de la Seguridad Social, en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Antioquia, 2020, asesorado por la abogada feminista y docente universitaria María Isabel Lopera Vélez. Correo electrónico: johana29.roman@gmail.com

DE COMPENSACIÓN EN ALGUNOS PAÍSES IBEROAMERICANOS. 2.1 BONOS POR HIJOS A CARGO EN CHILE. 2.2 COTIZACIONES FICTICIAS EN URUGUAY. 2.3 COMPLEMENTOS A LA PENSIÓN EN ESPAÑA. 3. MEDIDAS DE COMPENSACIÓN EN COLOMBIA. 3.1 DIFERENCIAS DE EDAD. 3.2 PENSIÓN DE SOBREVIVIENTES. 3.3 PENSIÓN ANTICIPADA DE VEJEZ POR HIJOS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD. CONCLUSIONES. BIBLIOGRAFIA

INTRODUCCIÓN

El presente artículo se refiere a la compensación del trabajo de cuidado no remunerado como estrategia para que más mujeres puedan acceder a la pensión de vejez, considerando que a pesar de las diferentes reformas realizadas al Sistema General de Pensiones (SGP) regulado en la Ley 100 de 1993, siguen teniendo una menor cobertura.

Según una investigación realizada por López y Sarmiento, en el año 2017 existía mayor porcentaje de mujeres en edad de trabajar, pero del total de afiliados al Régimen de Prima Media (RPM), el 47 % eran mujeres y el 53% hombres y en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad (RAIS), el 42,5% correspondía a las mujeres y el 57,5% a los hombres (López y Sarmiento, 2019, p. 13).

En el caso de los pensionados, en el año 2018 había 1.334.980 en el RPM y 153.701 en el RAIS. En el régimen público, el 72 % lo eran por vejez, 22.7% por sobrevivencia y 5.3% por invalidez, y la mayor proporción de las prestaciones recaía en mujeres, 55.9 % Vs. 44.1% de los hombres, pero como beneficiarias de la pensión de sobrevivientes o en razón de su mayor expectativa de vida. En el RAIS, por el contrario, el 66.7% de los pensionados son hombres y el 33.3% mujeres, y las prestaciones que más se reconocen son las de sobrevivencia con el 40.5%, vejez con el 32.6% e invalidez con el 26.8% (López y Sarmiento, 2019, p. 18-21).

Partiendo de esas estimaciones, este escrito centra su atención en el acceso de las mujeres al SGP por derecho propio, es decir, a través de la prestación de vejez que consolidan con sus aportes y no de forma derivada, a partir de las cotizaciones o la pensión causada por hijos, cónyuge o compañero permanente.

En ese orden de ideas, el motivo principal de la aminorada densidad de aportes que realizan las mujeres al sistema pensional es su baja participación en el mercado de trabajo o en condiciones de informalidad, lo que según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), no se explica en razón de criterios objetivos como la productividad, la educación o experiencia profesional, sino de los lastres culturales sobre el rol de la mujer como responsable de las actividades del hogar que siguen permeando la sociedad en el siglo XXI (Fedesarrollo, 2019, p. 3).

De acuerdo con dicha Organización, a nivel mundial, el 21,7% de las mujeres realizan un trabajo de cuidados no remunerado a tiempo completo, en comparación con el 1,5% de los hombres, y entre 1997 y 2012, el tiempo que ellas invirtieron en las actividades domésticas disminuyó 15 minutos diarios, mientras el de los hombres aumentó solo 8 (OIT, 2019a, p. 3).

De tiempo atrás, los movimientos feministas no solo han visibilizado las brechas de género que devienen de esas cifras, entre sus reivindicaciones incluyen reconocer las actividades de cuidado no remunerado como un auténtico trabajo, que a su vez representa un aporte significativo al sistema económico y el progreso de los países (Rodríguez Enríquez, 2015).

Reclamos que adquieren más trascendencia en el contexto económico y social que actualmente está rodeando a muchas naciones a raíz de la pandemia generada por el Covid 19. La medida de confinamiento adoptada por los gobiernos para contener su propagación generaría una parálisis de las actividades económicas de tal magnitud, que según la OIT, produciría una contracción de empleos a gran escala, especialmente en los sectores económicos donde las mujeres tienen mayor participación (alojamiento, manufacturas, comercio) (OIT, 2020, p. 5).

Adicional a ello, el confinamiento indefectiblemente aumentará la proporción de las actividades de cuidado en el hogar, que como ya se decía, asumen mayoritariamente las mujeres y en algunos casos, sumadas al ejercicio de un empleo formal.

Por consiguiente, lo que se pretende en las siguientes páginas es explicar el trabajo de cuidado no remunerado y su reconocimiento en la agenda pública, y a partir de ello, describir las medidas de compensación que han sido implementadas en Chile, España y Uruguay, como referentes de

los mecanismos identificados por la Organización Iberoamericana de la Seguridad Social (OISS), a saber, las cotizaciones ficticias, los bonos por hijos a cargo y los complementos a la mesada pensional, para posibilitar que más mujeres accedan a la pensión de vejez, y posteriormente, comparar esos mecanismos con los adoptados en Colombia, estableciendo su utilidad o no, para el logro del mismo fin.

Para abordar el análisis del tema en cuestión se realizó una búsqueda en bases bibliográficas como son Scielo, Dialnet y Google Académico, de textos producidos entre los años 2010 y 2020, fundamentalmente, artículos de revistas indexadas, títulos producidos como resultados de proyectos de investigación de maestrías y doctorados, y publicaciones de organizaciones internacionales como la OIT, la CEPAL y la OISS. Los criterios de búsqueda fueron “economía del cuidado”, “trabajo o actividad de cuidado”, “complemento de pensión por maternidad”, “bonos por hijos”, entre otros.

El desarrollo del tema se hará en tres capítulos, el primero tratará la conceptualización del trabajo de cuidado no remunerado, los textos normativos internacionales que lo fundamentan y el reconocimiento que dicha figura ha tenido en el ordenamiento jurídico colombiano. El segundo capítulo, se centrará en las principales medidas compensatorias que se han adoptado en algunos sistemas pensionales a partir de las experiencias de Chile con los bonos por hijos, Uruguay con el reconocimiento de cotizaciones ficticias y España con el complemento a las pensiones. En el tercer y último capítulo, se expondrán algunos mecanismos implementados en Colombia para establecer finalmente, si al igual que las estudiadas con antelación, tienen la virtualidad o no, de compensar a las mujeres por su trabajo de cuidado no remunerado.

1. TRABAJO DE CUIDADO NO REMUNERADO

1.1 CONCEPTUALIZACIÓN

En términos generales, diversos autores coinciden en su asimilación con las actividades que se desarrollan al interior del hogar para procurar el bienestar de las personas que lo integran, además de la visibilidad y el reconocimiento que dichas labores han tenido en la agenda pública

como un aporte significativo a la economía de los países, que no obstante, siguen siendo atribuidas mayoritariamente a las mujeres, con las consecuencias que de ello se derivan, a saber, las limitaciones para acceder al mercado de trabajo formal y los sistemas de protección social.

Para la OIT, el trabajo de cuidados comprende las actividades y relaciones que conlleva atender las necesidades físicas, psicológicas y emocionales que tienen todas las personas, en diferentes grados, a lo largo de sus vidas. Dichas actividades se clasifican en dos tipos, las de cuidado directo, presencial y relacional, como alimentar a un bebé, cuidar a una persona enferma etc., y las actividades de cuidado indirecto, que no implican una actividad personal, pero proporcionan las condiciones para ella, como son las tareas de mantenimiento del hogar o de trabajo doméstico. Dichas actividades pueden o no ser remuneradas y en todas sus dimensiones, están comprendidas en la economía de cuidados (OIT, 2019b, p. 6).

Osorio Pérez, et al (2015), mencionan el cuidado como un trabajo generador de valor y considerando que todas las personas requieren de “cuidados”, privados o públicos, con independencia de categorías como la vulnerabilidad o la dependencia, aluden a su connotación como derecho subjetivo, “al cuidado y a cuidar(se)”, cuya garantía requiere mayor oferta de cuidado, así como, la universalización de la responsabilidad y las obligaciones que demanda, para impedir que se concentren en las mujeres (Osorio Pérez, et al 2015, p. 22-24).

Como se aludía en precedencia y lo señalan Peña & Uribe, la mayor prestación de las actividades de cuidado no remunerado por parte de las mujeres no es una decisión libre y propia, su responsabilidad les fue asignada dentro de la división sexual del trabajo en razón de una supuesta ventaja comparativa frente a los hombres, que si bien se presenta en aspectos de la crianza como la lactancia, no se extiende a las muchas otras actividades que conciernen al cuidado, como lo son por ejemplo, los oficios del hogar (Peña & Uribe, 2013, p. 8).

Fue precisamente la desigualdad de género la que apuntaló la visibilidad y el reconocimiento de las actividades de cuidado no remunerado como un auténtico trabajo. Se trata de una reivindicación del feminismo y dentro de éste, especialmente, de una disciplina como lo es la economía feminista, para la cual, el cuidado comprende las prácticas que se desarrollan para

salvaguardar la supervivencia de las personas, y en las economías capitalistas, es lo que permite la reproducción de la fuerza de trabajo porque asegura que cada día, los trabajadores estén en condiciones de laborar (Rodríguez Enríquez, 2015, p. 36).

En ese orden de ideas, las actividades o trabajo de cuidados no remunerados, no se restringen al espacio privado de los hogares, trascienden a la esfera pública por el aporte que realizan al entorno económico y social de las familias, de ahí que, también sean considerados un bien público o función social que integra la serie de actividades, bienes y relaciones destinadas al bienestar cotidiano de las personas, que se desenvuelven en diversos planos, incluyendo el material, económico, moral y emocional (Nieves & Robles, 2016, p. 11).

En otras palabras, las actividades de cuidado no remunerado incumben a la familia, pero también a la sociedad y el Estado como garante del bienestar y los derechos humanos de todas las personas que habitan su territorio. En esa perspectiva, Rodríguez Enríquez (2015) propone como categoría de análisis “la organización social del cuidado” entendida como la manera en que familia, mercado, Estado y organizaciones comunitarias, de forma interrelacionada, crean redes de cuidado que están en movimiento y pueden ser transformadas (p. 40).

Así las cosas, la economía de los cuidados traspasa la desigualdad de género que le es connatural y evoca la necesidad de diseñar políticas públicas que reorienten la responsabilidad familiar y femenina de los cuidados para reclamar un Estado que garantice ese derecho y una distribución del deber entre hombres y mujeres (Nieves & Robles, 2016, p. 12).

Mientras eso ocurre, la inequitativa distribución del tiempo que se dedica a las actividades de cuidado no remuneradas tiene efectos macro y microeconómicos en contra de las mujeres, en tanto, una mayor dedicación horaria en el hogar representa menores oportunidades para ingresar a la fuerza de trabajo (Peña & Uribe, 2013, p. 8).

Como lo sugiere la OIT, las actividades del hogar significan una penalización de las mujeres en el mercado laboral, en tanto, reducen la disponibilidad de tiempo para desempeñar una labor remunerada e inciden en el tipo y la calidad del empleo al que pueden acceder, y

consecuencialmente, aumentan la brecha de género en los ahorros, las restricciones al poder de toma de decisiones, a los sistemas de protección social y en últimas, al goce de sus derechos humanos (OIT, 2019, p. 10).

De forma más concreta, Nieves Rico & Robles (2016), concluyen:

Estas mujeres no sólo enfrentan riesgos asociados a su nivel de vida presente en cuanto a su disponibilidad de ingresos y cobertura de la seguridad social, sino también a futuro, derivado de su virtual exclusión de los sistemas de pensiones de índole contributivo durante los tiempos en que no hayan podido cotizar por desempeñar este trabajo... (p. 20)

Por esa razón, se torna imperioso reconocer el valor de las actividades de cuidado y deconstruir su asignación natural a las mujeres, y aunque existe mucho camino por recorrer, los esfuerzos por visibilizar ambas situaciones ya han visto resultados en instancias internacionales, especialmente, en la Conferencia de las Naciones Unidas para la Mujer de 1995 celebrada en Beijing, en la cual se incentivó a los Estados para que establecieran métodos que permitieran medir el aporte de los cuidados a sus sistemas económicos, lo que a nivel regional, fue concretado durante la X Conferencia Regional de la Mujer dirigida por la CEPAL en el año 2007, con el compromiso que asumieron los gobiernos de implementar las encuestas de uso del tiempo (Peña & Uribe, 2013, p. 13-14).

Y más recientemente, como forma de reconocer su valor y aporte al desarrollo económico de los países, la 19ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) propuso como definición de trabajo “todas las actividades realizadas por personas de cualquier sexo y edad con el fin de producir bienes o prestar servicios para el consumo de terceros o para uso final propio” asumiendo que en la finalidad anunciada se reconocen las labores realizadas en el hogar para el beneficio personal y de sus miembros (OIT, 2019b, p. 8).

1.2 FUNDAMENTOS NORMATIVOS INTERNACIONALES

Aunque el antecedente más próximo de la visibilización de la economía del cuidado en la agenda pública se encuentra en el año 1995 con la Conferencia de las Naciones Unidas para la Mujer, desde mucho antes se han emitido normas que sin aludir expresamente a las actividades de cuidado no remunerados, evocan los fundamentos de la protección y la garantía de los derechos que reivindican las mujeres actualmente en materia laboral y de protección social, de ahí que sea oportuno relacionar los siguientes convenios y recomendaciones emitidas por la OIT.

El Convenio 102 de 1952 sobre la seguridad social, orienta a los países sobre mecanismos para asegurar que todos los trabajadores y trabajadoras del cuidado, con empleo formal o informal, remunerado o no, estén cubiertos frente a las diferentes contingencias, especialmente de salud e ingresos económicos, durante y al final de su vida productiva (OIT, 2019b, p. 340).

El Convenio 156 de 1981 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, fue suscrito con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades y trato en el empleo, entre “hombres y mujeres con responsabilidades familiares y entre dichos trabajadores y otros trabajadores”, de modo que la responsabilidad familiar, entendida como tener hijos u otros miembros de la familia a cargo, no sea una causa justificada para terminar la relación de trabajo.

En contraste, el convenio promueve el derecho a ejercer un empleo sin que se generen conflictos entre las responsabilidades familiares y profesionales, implementando medidas como reducción de la jornada de trabajo, flexibilidad en los horarios y licencias en caso de enfermedad de las personas a cargo (OIT, 2019b, p. 345).

El Convenio 183 del 2000, sobre la protección de la maternidad, promueve la igualdad de oportunidades para las mujeres en el empleo, las prestaciones asistenciales y económicas en caso de maternidad y su derecho a retornar a su puesto de trabajo en las mismas condiciones en que tuvieron que dejarlo para asumir las actividades de cuidado en su hogar. De forma complementaria, la Recomendación 191, sugiere la adopción de licencias para los padres, con

miras a que exista un reparto equitativo de las responsabilidades domésticas entre hombres y mujeres (OIT, 2019b, p. 348).

El Convenio 189 de 2011 sobre los trabajadores domésticos, reviste gran importancia para el presente objeto de estudio, pese a que corresponda a las actividades de cuidado remunerado, como quiera que también es desempeñado mayoritariamente por mujeres y las disposiciones de este instrumento normativo procuran que disfruten de los mismos derechos que los demás trabajadores (OIT, 2019b, p. 349).

Aunque con menor fuerza normativa, la Resolución 202 del 2012, sobre los pisos de protección social, orienta a los Estados para que establezcan sistemas de seguridad social integrales y universales, que brinden atención en salud y una renta básica al mayor número de personas posible, lo cual contrasta con la poca o nula cobertura de la seguridad social que afecta a las trabajadoras del cuidado no remunerado sin empleo o con uno informal (OIT, 2019b, p. 351).

Y no puede pasar inadvertido la mención expresa de los cuidados en uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030, particularmente, la igualdad de género, indicando que entre las metas para su consecución, los Estados debían “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 del hogar”, asumiendo, como lo hizo el Secretario General de la ONU, Ban Ki-Moon, que corregir la división sexual del trabajo permitiría acelerar todas las metas de la Agenda de Desarrollo, desde reducir la pobreza hasta facilitar el crecimiento económico sostenible de las naciones (Parra et al, 2017, p. 27).

1.3 RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO DE CUIDADO NO REMUNERADO EN COLOMBIA

Desde el año 1994 y como justificación de una menor edad para acceder a la pensión de vejez la jurisprudencia del Máximo Tribunal Constitucional ponía en contexto las dificultades que encontraban las mujeres, entre ellas, su dedicación a las actividades de cuidado no remunerado, para vincularse al mercado de trabajo o mantenerse en él, al igual que la precariedad de los

empleos a los que podían acceder en un mundo laboral que estando dominado por hombres, les asignaba labores de segunda categoría, mal remuneradas y con limitadas posibilidades de ascenso (Corte Constitucional, 1994, C 410, p. 22-24).

En la sentencia C-410 de 1994, la Corte Constitucional planteaba que las mujeres históricamente habían sido marginadas de la fuerza de trabajo porque en el imaginario colectivo, las labores domésticas eran consideradas una responsabilidad exclusiva de ellas, y que dichas actividades, no obstante ser primordiales para el funcionamiento del mercado económico y representar entre la quinta y la tercera parte del Producto Interno Bruto de la época, no era valorado como trabajo y aporte al sistema económico del país (Corte Constitucional, 1994, C 410, p. 24).

En el año 2008 y sin perder vigencia en la actualidad¹, el Alto Tribunal seguía considerando que pese a la creciente participación de las mujeres en la actividad económica, era evidente la incompatibilidad que existía entre la maternidad y el rol productivo con el ejercicio del derecho al trabajo, la seguridad social y la equidad en los salarios, y muestra de ello era que, si bien la mayoría de la fuerza laboral correspondía a las mujeres, más de la mitad realizaba trabajos familiares sin remuneración, y los hombres en cambio, no desarrollaban labores que no tuvieran una contraprestación económica (Corte Constitucional, 2008, C 540, p. 45-47).

En el ámbito legislativo, sería hasta el año 2010, que el compromiso de visibilizar las actividades de cuidado no remunerado, asumido desde la Conferencia de las Naciones Unidas para la Mujer celebrada en el año 1995, tomaría forma con la expedición de la Ley 1413, por 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

¹ Así lo evidencia la OIT en su informe del 8 de marzo de 2018, al expresar que “...pese a la preferencia explícita de las mujeres por un puesto de trabajo remunerado, los factores socioeconómicos y las pautas sociales predominantes siguen dificultando su participación en el empleo remunerado...Las limitaciones suelen guardar relación directa con la carga desproporcionada del trabajo asistencial no remunerado y de las responsabilidades familiares que las mujeres tienen que asumir, que limitan las oportunidades académicas y de empleo a las que pueden acceder, y su capacidad de participar en el mercado de trabajo...” (OIT, 2018, p. 8)

como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas (Congreso de la República, 2010, Ley 1413).

En la exposición de motivos de dicha norma, se expresó que su objetivo era visibilizar el valor económico del trabajo del hogar no remunerado, determinar las cantidades en que se realizaba y el mecanismo que permitiría su inclusión en el Sistema de Cuentas Nacionales, que en palabras simples, es el sistema contable que permite realizar un análisis de la actividad económica en su conjunto, medir el PIB y formular la política económica del país (Senado de la República de Colombia, 2009, p. 9).

Para tales efectos, la Ley le ordenó al Departamento Administrativo de Estadística Nacional (DANE), el diseño y la administración de una encuesta de uso del tiempo que permitiera medir el reparto de las tareas del hogar entre los miembros del grupo familiar y estimar la cantidad de horas destinadas a variedad de actividades: el trabajo orientado al mercado, el trabajo doméstico, los estudios, la recreación, el deporte, entre otros. Se dispuso, además, que los datos serían incorporados al Sistema de Cuentas Nacionales mediante una cuenta satélite, mecanismo que permitiría cuantificar la contribución de la economía del cuidado al PIB y comparar esos datos con los de otros sectores económicos (Senado de la República de Colombia, 2009, p. 7 y 9).

Y a propósito de dicha encuesta, Parra et al visibilizaron las condiciones en que se desenvuelve la economía del cuidado en el país, según los datos suministrados por el DANE para el año 2013, señalando que en un día promedio, el 34.6 % de las mujeres y el 57% de los hombres participaron del trabajo remunerado, en contraste con el 89,4% de las mujeres y el 63.1% de los hombres que lo hicieron en las actividades no remuneradas (Parra, et al, 2017, p. 28).

En relación con el tiempo invertido en unas y otras actividades, las mujeres invertían 2:31 horas al trabajo remunerado y 6:35 al no remunerado, mientras que los hombres, de forma inversa, dedicaban 5:11 a las primeras y 2:00 a las segundas (Parra, et al, 2017, p. 28). Y en términos económicos, el trabajo doméstico y de cuidados no remunerados representaban el 20,4% del PIB, aproximadamente, \$135 billones y de ese porcentaje, la participación de las mujeres

corresponde al 80% es decir, el 16,3% del PIB, y el de los hombres al 20%, equivalente al 4,1% del PIB (Parra et al, 2017, p. 30).

2. MEDIDAS DE COMPENSACIÓN EN ALGUNOS PAÍSES IBEROAMERICANOS

En muchos países, las constituciones consagran el derecho a la igualdad, la prohibición de discriminación en razón del sexo e incluso, pretenden una protección especial para las mujeres teniendo en cuenta que históricamente han sido marginadas de la titularidad y el disfrute de muchos derechos. No obstante, ese “enfoque de género”, no se concreta en los modelos de seguridad social, en tanto, la cobertura de las prestaciones supone el cumplimiento de requisitos que no tienen en cuenta la desigualdad material que persiste entre hombres y mujeres en materia de desempleo, informalidad, dedicación a actividades domésticas, entre otras.

Las medidas que se exponen a continuación, reconocen que el ejercicio de actividades de cuidado no remunerado es un factor que impide el acceso de las mujeres al mercado formal de trabajo y por ende, a las prestaciones de la seguridad social, de ahí que puedan definirse como mecanismos de protección especial o con enfoque de género en los sistemas pensionales, que en esta oportunidad, son referentes de los identificados por la OISS para posibilitar que más mujeres accedan a la pensión de vejez o aumenten sus mesadas pensionales.

2.1 BONOS POR HIJOS A CARGO EN CHILE

Como lo señala Vargas (2020, p. 15), en el año 1980, Chile adoptó un modelo previsional exclusivamente de capitalización individual, administrado por el sector privado, que a juicio de la OIT, no cumplía los principios rectores de la seguridad social porque el esfuerzo en el ahorro lo hacían los trabajadores sin contar con participación de sus empleadores, y estaba lejos de ampliar la cobertura de sus prestaciones, lograr la solidaridad y universalidad del sistema.

Las mujeres eran las más afectadas porque la Legislación establece una edad menor de jubilación para ellas, lo que significa que tienen un margen de acumulación más estrecho, y adicionalmente, suelen tener una baja densidad de cotizaciones en el período que puede generar

más rendimientos a largo plazo, entre los 20 y los 30 años, pues coinciden con las edades que generalmente son dedicadas a las actividades de maternidad y crianza. Su mayor expectativa de vida también jugaba en contra, pues ello les significaba dividir el saldo de la cuenta en más anualidades y por ende, percibir una mesada inferior, contrastada con la de un hombre con el mismo capital acumulado (Yañez, 2010, p. 15).

En el año 2008, entró en vigencia una reforma pensional paramétrica, es decir, que no alteró la esencia del modelo de capitalización, sino que amplió el rol del Estado para posibilitar que más personas, con o sin aportes al modelo contributivo, sin posibilidad de acceder a la pensión de vejez o a una de mínima cuantía, tuvieran un subsidio del fisco a través de la Pensión Básica Solidaria, el Aporte Previsional Solidario y el bono por hijo (Yañez, 2010, p. 28).

Las dos primeras medidas no estaban dirigidas exclusivamente a las mujeres, pero se pronosticaba que fueran las más beneficiadas por pertenecer al grupo poblacional con menor acceso a la fuerza de trabajo, de forma inestable o con bajos salarios (Yañez, 2010, p. 39). El bono por cada hijo nacido vivo o adoptado en cambio, fue consagrado en el Título III de la Ley 20255 de 2008 que trata sobre “*Normas de equidad de género y afiliados jóvenes*”.

Dispone dicha norma que las mujeres que hayan vivido por lo menos 20 años en Chile, continuos o discontinuos, contados desde los 20 años de edad y cuatro de ellos, inmediatamente anteriores a la presentación de la solicitud, sean madres biológicas o adoptivas, que accedan a una pensión de vejez o sobrevivientes pagada por una AFP, o a la Pensión Básica Solidaria a cargo del Instituto de Previsión Social, recibirán un aporte equivalente al 10% de 18 ingresos mínimos vigentes al momento del nacimiento del hijo (Art. 74 a 79 Ley 20255 de 2008).

Al valor del bono que se reconoce por cada hijo, se le aplica una tasa de rentabilidad desde el nacimiento de aquel hasta que la mujer cumpla 65 años de edad, pese a que la edad de pensión es a los 60. Si el hijo nació antes del 2009, la rentabilidad se calculará desde la entrada en vigencia de la Ley 20255, es decir, el 1 de julio de dicho año. En ningún caso, el valor mensual de la bonificación puede ser menor a la pensión básica solidaria y si llegase a resultar inferior, debe ajustarse a ésta última (Martínez, 2019, p. 155-156).

Se reconoce a quienes se pensionen con posterioridad al 1 de julio de 2009, por hijos que hayan nacido antes o después de la misma fecha. Se advierte que el bono pretende aumentar el valor de la mesada pensional sin importar su cuantía, ni los ingresos o aportes que hayan realizado las madres (Yañez, 2010, p. 32).

Según datos consultados por la OISS (Giacometti, F., et al, 2019, p. 247) entre 2009 y 2018, 576.200 mujeres, un tercio de las destinatarias, se han visto beneficiadas con el bono en razón de 1.988.441 hijos, que en promedio, corresponde a 3,5 hijos por mujer. Curiosamente, la mayoría de las solicitudes son presentadas por las afiliadas a la AFP y en menor proporción, por las beneficiarias de la Pensión Básica Solidaria que según el mismo informe, no alcanza a cubrir el 38% del salario mínimo. Y de acuerdo con Martínez (2019, p. 158), el bono por hijo permitió disminuir la brecha existente entre las mesadas de hombres y mujeres de un 63.2% a un 56.6%.

2.2 COTIZACIONES FICTICIAS EN URUGUAY

En relación con Uruguay, debe precisarse que su modelo previsional comprende una mixtura de un régimen con prestación definida y uno de capitalización individual. Las personas con mayores ingresos están obligados a cotizar en ambos, y quienes devengan salarios más bajos, tienen la opción de aportar la mitad de sus ingresos al segundo de ellos (CEPAL, 2019, p. 44).

Con miras a mejorar la cobertura, entre 2007 y 2008, se convocó a un diálogo nacional con diversos sectores sociales para construir propuestas sobre las reformas que debían hacerse al sistema de seguridad social y atendiendo investigaciones académicas que sugerían la dificultad de lograr una jubilación para los trabajadores de menores ingresos, con menor educación formal y las mujeres, se sugirió en el caso de éstas, contemplar las discontinuidades que tenían en sus cotizaciones en razón de su trabajo en el hogar (Aguirre, R, & Scuro, L, 2010, p. 35-36).

Resultado del diálogo y las diferentes comisiones realizadas, fue expedida la Ley 18395 de 2008, que en aras de reconocer “El aporte del trabajo no remunerado de las mujeres a la economía y la seguridad social” incluye el cómputo de un año de cotizaciones por cada hijo nacido vivo, adoptado o con discapacidad, que se suma a las madres en el subsistema de reparto o de

prestación definida, sin exceder los 5 años, permitiendo que accedan a la pensión de vejez o mejoren el monto de la misma (CEPAL, 2019, p. 45-46). Reza el artículo 14 de dicha norma:

(Cómputo ficto).- A los efectos del cómputo de años de servicio a que refiere la Ley N° 16.713, de 3 de setiembre de 1995, las mujeres tendrán derecho a computar un año adicional de servicios por cada hijo nacido vivo o por cada hijo que hayan adoptado siendo éste menor o discapacitado, con un máximo total de cinco años.

Según datos consultados por Lavallega et al, (2018, p. 14) sumado a la disminución en los años de cotización (de 35 bajó a 30), las cotizaciones adicionales en razón de los hijos, fue lo que permitió que más mujeres alcanzaran la jubilación y que entre el 2014 y el 2015, la distribución de la prestación entre ambos sexos se tornara igualitaria.

Cabezas et al (2016, p. 325-326), por su parte, señalan que en Uruguay se han proferido varias normas que permiten la conciliación del rol laboral y familiar, pero además de estar dispersas en la legislación, reconocen ese derecho únicamente a las mujeres y están asociadas con la maternidad, lo que en la práctica impide que los hombres también asuman el deber de cuidado y que ellas puedan ingresar o permanecer en el mercado de trabajo remunerado.

En el 2015, Uruguay expidió la Ley 19353, mediante la cual se crea el Sistema Nacional Integrado de cuidados con la finalidad de diseñar políticas que permitan la autonomía de personas en situación de dependencia (menores de 12 años, mayores de 65 y personas en condición de discapacidad que no puedan valerse por sí mismos), desde un enfoque de corresponsabilidad entre familia, Estado, comunidad y mercado, y de superación de percepción cultural de la división sexual del trabajo (Cabezas González, M., et al, 2016, pp. 331-332).

Aunque los avances han sido significativos, desde el 2008 también se sugirieron otras medidas para compensar las actividades de cuidado no remunerados, que en algunos casos, no distinguen siquiera, entre el sexo de sus integrantes: Exigir a las mujeres menos años de cotización, establecer tasas de reemplazo escalonadas según el nivel de ingresos (adviértase que las mujeres suelen estar entre las personas que menos ingresos perciben), establecer un subsidio para

quienes hayan aportado a la seguridad social y requieran dedicarse a tareas de cuidado de familiares dependientes, y quizás la más ambiciosa, una pensión básica universal a la vejez y a las personas que se dediquen exclusivamente al cuidado (Aguirre, R, & Scuro, L, 2010, p. 60).

2.3 COMPLEMENTOS A LA PENSIÓN EN ESPAÑA

En España, desde el año 2007 se vienen implementando las cotizaciones ficticias por los períodos que corresponden al parto (120 días) y destinados al cuidado de los hijos (hasta 270 días), si la mujer no pudo cotizar durante los mismos. En el último caso, el auxilio no necesariamente es para la madre, pero en todo caso, tiene prevalencia sobre el padre. Desde el 2016 además, se dispuso un complemento no de cotización, sino del monto de la pensión entre el 5 y 15%, según el número de hijos nacidos antes de causarse la prestación (Giacometti, F., et al., 2019, pp. 207-211).

En el año 2015, el Consejo de Ministros aprobó un Plan de apoyo a la familia que incluía entre otras medidas, “...*el complemento de pensión contributiva para las madres de dos o más hijos que accedieran a partir del 1 de Enero de 2016 a las pensiones de jubilación, incapacidad permanente o viudedad...*”, y que finalmente, fue normativizado en el artículo 60 de la Ley General de Seguridad Social, así como, en disposiciones anualizadas del presupuesto general del Estado como reconocimiento a las mujeres por su aportación demográfica a la seguridad social (Ballester Pastor, 2016, p. 74)

Aplica únicamente a las llamadas pensiones contributivas causadas a partir del 1 de enero de 2016 y corresponde a la aplicación de un porcentaje a la cuantía inicial de la pensión: el 5% para las mujeres que tuvieron 2 hijos, 10% para las mamás de 3 y 15% para las madres de 4 o más, bien sea biológicas o adoptantes (Ballester Pastor, 2016, p. 75).

Dicha medida se suma a otras ya implementadas de tipo compensatorio por actividades de crianza, como son las cotizaciones ficticias que ajustan al 100% las cotizaciones parciales que corresponden a la reducción de las jornadas laborales por el ejercicio de permisos para atender a los hijos en sus dos primeros años, así como cotizaciones ficticias que llenan los períodos

completos de vacancia laboral en meses previos o posteriores al parto o la adopción (Ballester Pastor, 2016, p. 75).

Autores como Ballester Pastor (2016, p. 80) acusan la medida de contradictoria, discriminatoria y segregacionista de roles, en primero lugar, porque está asociada con el hecho físico de la maternidad, no está ligado ni pretende compensar el tiempo del embarazo, el parto o la lactancia. Sino más bien, al cuidado de los hijos sin distinguir la época, y en ese sentido, por estar dirigido exclusivamente a las mujeres, lo que hace es perpetuar el rol del cuidado en ellas. Adicionalmente, considera que el referido mecanismo está en contravía de la Directiva 10 de 2018 de la Unión Europea sobre permisos parentales que fomenta el reparto de responsabilidades y beneficios entre hombres y mujeres (Ballester Pastor, 2016, p. 85).

De acuerdo con Granell & Salvador (2020, p. 292) el complemento demográfico por maternidad fue instituido para reducir las brechas de género en el sistema pensional, permitir que las cuantías de las pensiones percibidas por las mujeres se acercaran a las de los hombres, y hacer un reconocimiento a las mujeres por el aporte demográfico que representan sus hijos para el modelo previsional, en tanto, se espera que contribuyan al sostenimiento financiero del sistema.

Estudiando los datos suministrados por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social de España, Granell & Salvador (2020, p. 296) encontraron que en el primer año de vigencia del complemento, la mayoría de beneficiarias eran las titulares de las pensiones de viudedad (50,9%), siguiendo con las titulares de pensiones de jubilación (39.8%) e incapacidad (9,2%).

Así mismo, las mujeres que no percibieron ese derecho, habían accedido a la pensión de jubilación o de incapacidad, derivada de sus propias contribuciones. No obstante, reconocen que las pensiones de viudedad tienen una cuantía inferior a las de jubilación y en ese sentido, la medida sí ha ayudado a disminuir las brechas de género, considerando además, que la pensión de viudedad es reconocida más a mujeres que a hombres (Granell & Salvador, 2020, p. 296).

Por tratarse de mujeres que están en una edad promedio de 74 años y pertenecen a una generación que trabajaba menos tiempo y tenía más hijos, los datos han arrojado que los

complementos del 15%, por 4 o más hijos, son reconocidos mayoritariamente, de igual forma, a las beneficiarias de la pensión de viudedad (Granell & Salvador, 2020, p. 298).

Otra muestra de la disminución en las brechas de género es que casi la mitad de las beneficiarias del complemento no tienen estudios y las que no lo perciben tienen mayores niveles académicos, muy similares a los de los hombres (Granell & Salvador, 2020, p. 298).

Como ya se veía, la implementación del complemento no es pacífica, al menos, en lo que al contexto académico se refiere. Granell & Salvador (2020, pp. 300-302), también denotan los juicios de discriminación que suelen adjudicarle a la medida, pues de un lado, excluye a las mujeres que se pensionaron antes del 2016 y que de acuerdo con estudio generacional y de fertilidad, tuvieron más hijos. De otra parte, no tienen en cuenta a las madres de un solo hijo por considerar que la recompensa solo es para quienes tuvieron descendencia por encima de la media. Sin contar a las mujeres que no alcanzan a reunir los requisitos para acceder a la pensión.

También son excluidas de forma definitiva, las mujeres que anticipan su jubilación o lo hacen antes de llegar a la edad de retiro forzoso, en el caso de funcionarias o empleadas públicas, y de forma temporal, quienes se jubilan antes pero con una mesada parcial, hasta el momento en que perciban la prestación de forma plena (Granell & Salvador, 2020, p. 303).

Y en materia de género, los mismos autores también concuerdan con Ballester Pastor en que la medida representa una renuncia a la conciliación y corresponsabilidad de las obligaciones familiares que los instrumentos normativos promueven en España y una asunción del rol de la mujer como responsable de las actividades de cuidado (Granell & Salvador, 2020, p. 303).

Giacometti, F., et al (2019, p. 207) van más allá y sostienen que las medidas son insuficientes porque el modelo de sociedad español sigue concentrando los cuidados en la familia y dentro de ellas, en las mujeres, reclamando la articulación de una corresponsabilidad social en esa materia y que involucre principalmente, la vida laboral, más, si el sistema de seguridad social depende de éste para la protección y cobertura de sus prestaciones.

Otro aspecto de relevancia y discutible en el caso del complemento, es que al tomar como referencia la cuantía de la pensión para aplicar el porcentaje, favorece en mayor proporción a las mujeres que han percibido salarios altos y que por ende, pudieron tener menores dificultades para conciliar su vida laboral y familiar, inclusive, puede favorecerlas más, que a quienes han tenido más hijos, pues la Ley no establece un límite monetario para reconocer el beneficio, cómo si lo hace respecto de los descendientes (Granell & Salvador, 2020, p. 310-311).

El único límite del complemento se produce cuando una mujer percibe dos pensiones de forma simultánea, en ese caso, el incremento se aplicará a la pensión más favorable o si se trata de una de jubilación sumada a una de viudedad, la norma obliga que solo se reconozca sobre la primera de ellas (Giacometti, F., et al, 2019, p. 210).

3. MEDIDAS DE COMPENSACIÓN EN COLOMBIA

3.1 DIFERENCIAS DE EDAD

A lo largo de los años y en varias legislaciones, se establecieron edades diferenciadas entre hombres y mujeres para acceder a las pensiones de vejez con el objetivo de corregir las desigualdades y barreras que históricamente han enfrentado aquellas. La Ley 100 de 1993, por medio de la cual se creó el Sistema General de Pensiones que rige actualmente en el país, contempló la edad de 55 años para las mujeres y 60 para los hombres. Dicha medida rigió hasta el 31 de diciembre de 2014 y por disposición de la Ley 797 de 2003, a partir del 01 de enero de 2015, se incrementaron a 57 y 62 años respectivamente.

Sobre tal mecanismo, la Corte Constitucional tuvo oportunidad de manifestarse señalando que:

La previsión de una edad diferente, menor en la mujer, para acceder a la pensión de vejez y a la pensión sanción, así como para otros efectos pensionales, es una medida que precisamente, toma en consideración fenómenos sociales anómalos con un indudable propósito corrector o compensador que se acomoda muy bien a la normativa constitucional que lejos de ser contrariada resulta realizada (Corte Constitucional, 1994, C 410, pp. 22-24).

Según Giacometti, F., et al (2019, pp.211-212), pese a que la diferencia de las edades fue diseñada como un mecanismo para proteger a las mujeres de la explotación laboral que en su momento representó la revolución industrial europea, dado el aumento de la esperanza de vida y los problemas de financiación de los sistemas de protección social, sí puede verse como una medida compensatoria de sus actividades de cuidado.

No obstante, se advierte que sus efectos en un régimen de capitalización son adversos porque en éste se emplean tablas de mortalidad diferenciadas para proyectar la expectativa de vida, de las cuales se desprende que las mujeres viven más tiempo que los hombres y por ende, requieren ahorrar más años para acceder a la pensión de vejez (Ortiz, I., et al., 2019, p. 814).

En el caso colombiano, las edades constituyen un requisito mínimo para causar el derecho prestacional, es decir, que el sistema no impide seguir cotizando para completar las semanas o mejorar la cuantía de la mesada, sino que, contempla la facultad, en caso de no reunir los requisitos, como lo expresó la Corte Constitucional, parar reclamar las prestaciones supletivas de la pensión, como son la indemnización sustitutiva en el RPM y la devolución de saldos en el RAIS, o seguir cotizando (Corte Constitucional, 2004, C 375, p. 21).

En ese orden de ideas, la diferenciación de las edades no es una barrera, pero se convierte en un mecanismo inocuo para efectos de compensar el trabajo no remunerado de las mujeres cuando éstas cumplen la edad de 57 años y no cuentan con las semanas mínimas de cotización o el capital requerido para consolidar la pensión de vejez.

Adicional a ello, se detalla una situación anómala en el caso de la devolución de saldos, pues esa distinción no se tiene en cuenta para la redención del bono pensional, un título valor que representa las cotizaciones efectuadas al RPM de las personas que estuvieron en este y se trasladaron al RAIS. En esos casos, el Decreto 1748 de 1995, dispone que la redención “normal” del bono para las mujeres es a los 60 años, pese a que la edad que dispuso el Legislador para definir su situación pensional es a los 57.

De ello se sigue, que si una mujer arriba a esa edad y opta por la devolución de saldos, procederá una redención anticipada del bono pensional y por ende, una pérdida en el valor final del mismo, situación que no se presenta en el caso de los hombres, pues el decreto en mención, establece que la edad de redención normal es la misma del requisito mínimo para causar la pensión de vejez o la devolución de saldos, de ser el caso, es decir a los 62 años. De esa manera, se transgrede una acción afirmativa o de protección en favor de las mujeres que de tiempo atrás han contemplado los sistemas pensionales en Colombia.

3.2 PENSIÓN DE SOBREVIVIENTES

Ciertamente, dicha prestación no está prevista como una forma de compensar el trabajo de cuidado no remunerado que realizan las mujeres. A juicio de Giacometti, F., et al (2019, p. 211), la pensión de sobrevivientes no cumpliría con ese objetivo porque sus beneficiarios pueden ser tanto hombres como mujeres y en algunos países, su reconocimiento está condicionado a la verificación de una dependencia económica, que traducen en la prohibición de percibir una pensión de vejez o jubilación, y de contraer nuevas nupcias o relaciones de convivencia.

No obstante, se trae a colación en el presente artículo, porque en el caso colombiano, algunas interpretaciones jurisprudenciales de los últimos años, han querido asignarle una función de compensación, como se detalla más adelante.

Históricamente, la doctrina y la jurisprudencia han sido pacíficas en señalar que la pensión de sobrevivientes está instituida para proteger a la familia del asegurado que fallece, garantizando que sus integrantes cuenten con los recursos que el causante les proveía para que tengan “...*un nivel de vida similar al que poseían antes de su muerte*” (Corte Constitucional, 2008, C 1035, p. 20).

A propósito de esa perspectiva, debe decirse que en Colombia, la pensión de sobrevivientes para las parejas de los afiliados no está supeditada a la dependencia económica ni la prohibición de nuevas nupcias, es más, a partir de una providencia reciente de la Corte Suprema de Justicia (2020, SL 1730), solo las beneficiarias de quienes en vida ya contaban con una pensión deben

acreditar una convivencia mínima de 5 años con el causante, si quién murió estaba afiliado al sistema, solo deberá demostrar la calidad de cónyuge o compañera permanente.

Adicional a ello, la legislación y jurisprudencia colombiana admiten que sean una o varias las beneficiarias de la prestación de forma simultánea y en un evidente privilegio por la institución del matrimonio, las cónyuges ni siquiera deben acreditar que convivieron con el causante hasta el día de su muerte, lo que según la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia (2018, SL 1399) encuentra explicación en que:

...(i) el legislador de 2003 tuvo en mente la situación de un grupo social, integrado a más de las veces por mujeres cuyos trabajos históricamente han sido relegados al cuidado del hogar y que, por consiguiente, podían quedar en estado de vulnerabilidad o inminente miseria ante el abandono de su consorte y su posterior deceso; (ii) esta dimensión sociológica debe servir de parámetro interpretativo, a modo de un reconocimiento que la seguridad social hace a la pareja que durante largo periodo contribuyó a la consolidación de la pensión, mediante un trabajo que hasta hace poco no gozaba de valor económico o relevancia social... (p. 23)

De cara a lo anterior, es posible afirmar que si bien las Altas Cortes no han desconocido la discriminación y desventajas que enfrentan las mujeres en el mundo del trabajo “productivo”, la división sexual del trabajo y los estigmas sociales que en no pocos casos las obliga a asumir las actividades del hogar, la posibilidad de atribuir a la pensión de sobrevivientes la finalidad de compensar el trabajo de cuidado no remunerado es relativamente nuevo y si se quiere, acomodaticio al creciente protagonismo que esa categoría fue adquiriendo en el país y el mundo en la segunda década del siglo XXI, pues desde tiempo atrás, la finalidad que se había dado a esa prestación era la de reemplazar el salario del “proveedor” del hogar.

No obstante y como lo reseñan Ríos P. & Farné, S. (2017, p. 75) la pensión de sobrevivientes es un instrumento importante para la protección de las mujeres que no pueden acceder a una pensión de vejez u otra prestación por derecho propio, y de ello dan cuenta las estadísticas, coincidentes en denotar que la mayor participación en dicha prestación es de mujeres, como lo

sugieren los mismos autores y lo demuestran los datos aportados por la Superintendencia Financiera de Colombia, esto es, que el 80 % de las pensiones de sobrevivencia reconocidas tanto en el RPM como en el RAIS, es disfrutado por las mujeres.

3.3 PENSIÓN ANTICIPADA DE VEJEZ POR HIJOS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

Lo primero que debe decirse en torno a dicha prestación, es que guarda relación con la actividad de cuidado no remunerado, pero no con su compensación, y autores como Osorio Pérez et al (2015, pág.116) consideran que puede interpretarse como una forma ideada por el Estado para liberarse de la responsabilidad en materia de cuidados y rehabilitación de las personas en situación de discapacidad, en la medida que, según el Legislador, se otorga a los progenitores para compensar con su cuidado personal las deficiencias que padecen sus hijos, impulsar su proceso de rehabilitación y ayudarlos a sobrevivir de forma más digna.

Estudiados los antecedentes legislativos de la norma que consagra dicha prestación, a saber, el parágrafo del artículo 33 de la Ley 100 de 1993, adicionado por la Ley 797 de 2003, y de forma concatenada con lo anterior, la Corte Constitucional resaltó que el proyecto de Ley que diseñó la pensión anticipada de vejez...

...fue concebido en beneficio de la madre trabajadora responsable de la manutención de un hijo menor de edad minusválido, con objeto de facilitar la rehabilitación, cuidados y atención que requiere el niño deficiente o en condición de discapacidad en orden a proporcionarle una digna calidad de vida en el interior de su núcleo familiar... (Corte Constitucional, 2014, C 758, p. 24)

Es importante anotar, que dicha prestación tampoco se encuentra prevista exclusivamente para las mujeres, aplica también, para los hombres que tengan a cargo el cuidado de un hijo en situación de discapacidad. De acuerdo con la Corte Constitucional en la misma providencia citada, la prestación en comento es una de las pensiones especiales de vejez, a la luz de las cuales se flexibiliza el requisito de la edad para tener acceso a ellas, como una medida que busca

proteger y garantizar los derechos de las personas que se encuentran en situación de discapacidad y sus familias (Corte Constitucional, 2014, C 758, p. 21)

En resumidas cuentas, puede decirse que la pensión anticipada de vejez no pretende compensar el trabajo de cuidado no remunerado que de forma alterna a una actividad productiva, realizaron los padres de hijos en situación de discapacidad, sino, permitir que se retiren de la fuerza laboral para que en los años subsiguientes puedan dedicarse al cuidado con la tranquilidad de un ingreso económico.

No obstante, se cuestiona seriamente que en la práctica existan posibilidades reales de acceder a esa pensión, en primer lugar, porque la norma prevé el reconocimiento de una prestación con las mismas semanas que mínimamente se exigen para causar la pensión de vejez, pero a una menor edad y en segundo punto, porque está condicionada además, a la verificación de una dependencia económica y de cuidado respecto del padre que solicite la prestación.

En relación con el primero de los requisitos, Osorio Pérez, et al. (2015, pág.116) destaca que la densidad de semanas exigidas difícilmente pueda ser reunida en el entorno de un mercado laboral que relega a las mujeres al trabajo informal o de cuenta propia, para poder armonizar una actividad productiva remunerada con los trabajos de cuidado en el hogar.

Y respecto a la dependencia que deben acreditar los padres, el órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria ha sostenido de forma reiterada, que no se reduce al factor económico y se extiende al cuidado personal que deben proveer a sus hijos en mayor o menor medida. No obstante, la interpretación de la Corte Suprema de Justicia llega al extremo de pretender que el progenitor que ejerce una actividad laboral remunerada, en razón de la cual, realiza aportes a la seguridad social, deba ser quien, preponderantemente, también se ocupe del cuidado del hijo en situación de discapacidad. Así se expresó en la providencia SL12931 de 2017:

Por lo demás, no demostró el actor... que por circunstancias especiales de la hija, o de la madre que ejerce en forma preponderante la labor de cuidadora en este caso, las necesidades de cuidado personal impliquen que sea menester su retiro de la fuerza

laboral y la intervención de la seguridad social mediante el reconocimiento de la pensión especial de vejez... (p. 15)

Resulta por ende, contradictorio, prever una prestación para que el padre o la madre puedan dedicarse al cuidado de sus hijos en situación de discapacidad, pero negar su reconocimiento porque se estime más importante la participación de la fuerza laboral, desconociendo con ello, la responsabilidad compartida que se reclama en materia de cuidados y la protección que merece por parte del sistema general de seguridad social.

CONCLUSIONES

La valoración de los trabajos de cuidado no remunerado implica reconocer que se han desarrollado a lo largo de la historia, que son connaturales al ser humano y su vida en sociedad, pero que habían sido invisibilizadas y minimizadas por la dominación que los hombres pretenden imponer a las mujeres en todos los ámbitos o espacios que las rodean.

Las actividades de cuidado además de ser un auténtico trabajo para quienes las realizan, es un derecho de quienes las perciben, no se agota en el ámbito familiar, ni se brinda únicamente a los hijos, los ancianos o personas en situación de discapacidad, incluso adultos que se asumen independientes, reclaman una dimensión de cuidado, de ahí que, la responsabilidad de su ejercicio deba compartirse entre hombres y mujeres al interior del hogar, involucrar a la sociedad y reclamar apoyo del Estado, no solo para mejorar la calidad de los cuidados, sino también, para posibilitar que los cuidadores puedan realizar sus proyectos de vida.

El reconocimiento de dicho trabajo entonces, no se reduce a la medición del tiempo que emplean los hogares en su ejecución, denotando que las mujeres son las que suelen invertir mayor cantidad en desmedro de la posibilidad de vincularse al mercado de trabajo formal o “productivo”, como acontece en Colombia. Es importante la implementación de políticas públicas del cuidado que trasciendan el sistema de seguridad social y dentro de este, por estar basado en un modelo contributivo, se diseñen mecanismos que permitan compensar los bajos salarios y el tiempo que sacrifican quienes realizan actividades de cuidado no remunerado.

Chile y España, han diseñado medidas como los bonos por hijo o el complemento de las pensiones, con el objetivo de compensar los bajos salarios que las mujeres percibieron en su vida laboral y posteriormente se vieron reflejados en el valor de sus mesadas pensionales. Los bonos, en el caso del país suramericano, representan un ingreso que se computa con las cotizaciones para determinar la cuantía de la mesada, mientras que, el complemento reconocido por España, se constituye en un porcentaje aplicado a la mesada pensional previamente establecida. En ambos casos, se cuestiona el limitado ámbito de protección que tienen las medidas por estar asociadas fundamentalmente, al hecho de la maternidad.

En el caso de Uruguay, las cotizaciones ficticias tienen la virtualidad de completar el número de semanas o años exigidos en la legislación para causar la pensión de vejez, o aumentar el valor de la mesada pensional, y según las estadísticas, dicha medida había posibilitado que más mujeres accedieran a la pensión de jubilación y la distribución de la prestación entre ambos sexos se tornara igualitaria.

En Colombia, en cambio, lo más cercano que se ha instituido como una forma de compensar a las mujeres por sus actividades de cuidado, ha sido el requisito de una edad inferior a la de los hombres para causar la pensión de vejez, pero como se estudió en el capítulo correspondiente, se trata de una medida inocua porque no relaja el requisito de semanas y en un entorno laboral de inestabilidad, en el que las mujeres suelen participar a través de la informalidad y el cuentapropismo, difícilmente logran sumar las cotizaciones requeridas. Además, en casos como la devolución de saldos, medida supletiva de la pensión de vejez en el RAIS, la edad mínima de 57 años, es elevada hasta los 60, so pena de ver disminuido el valor de dicha prestación.

Similar análisis cabe frente a la pensión anticipada de vejez por hijos en situación de discapacidad, que como está prevista, solo exonera del cumplimiento de la edad sin tener algún efecto sobre las semanas y su finalidad, más que compensar a las madres o padres, es posibilitar el cuidado y la rehabilitación de sus hijos.

La pensión de sobrevivientes por su parte, pese a que no estaba prevista como objeto de estudio en este escrito, básicamente, porque es una prestación que no perciben las mujeres en razón de

sus propias cotizaciones sino de las de su cónyuge o compañero permanente, se trajo a colación porque sin duda se ha convertido en un mecanismo de protección para su vejez, sin perder de vista que, aunque en los últimos años la jurisprudencia ha querido imprimirle una función de compensación por las actividades de cuidado no remunerado, especialmente para las cónyuges con separación de hecho al momento de la muerte del causante, históricamente, fue diseñada para reemplazar el ingreso de quien asumió la labor de ser proveedor del hogar.

En suma, no pueden negarse los avances que a nivel local e internacional se han producido en el reconocimiento de las actividades de cuidado no remunerado como un auténtico trabajo, no obstante, aún se está en mora de diseñar mecanismos que compensen a las mujeres en ámbitos como el de la seguridad social y simultáneamente, enseñen la responsabilidad compartida que debe haber al interior del hogar, lo que sin duda requiere un cambio cultural que deconstruya los roles estereotipados de género y crianza, así como la participación de la sociedad y el Estado.

BIBLIOGRAFIA

Aguirre, R, & Scuro, L. (2010). *Panorama del sistema previsional y género en Uruguay. Avances y desafíos*. CEPAL: Uruguay.

Ballester Pastor, M. (2016). El comprometido complemento de pensiones por maternidad en España y su improbable acomodo a la normativa y la jurisprudencia antidiscriminatoria de la Unión Europea. *Lex Social* (6), 72-93.

Cabezas González, M., et al (2016) *La equidad de género en las legislaciones de Seguridad Social Iberoamericanas. Estudio sobre políticas de igualdad y medidas legales con impacto de género en los niveles contributivos de los sistemas de Seguridad Social*. Huertas Bartolomé, T. (Coord.) Madrid: OISS.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2019). De beneficiarias a ciudadanas: acceso y tratamiento de las mujeres en los sistemas de pensiones de América Latina. *Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. Estudios* (2). Santiago.

Congreso de la República de Colombia (2010), Ley 1413, 11 de noviembre.

Corte Constitucional (1994). *Sentencia C -410*. Magistrado Ponente: Carlos Gaviria Díaz.

Corte Constitucional (2004). *Sentencia C-375*. Magistrado Ponente: Eduardo Montealegre.

Corte Constitucional (2008). *Sentencia C-540*. Magistrado Ponente: Humberto Sierra Porto.

Corte Constitucional (2008). *Sentencia C-1035*. Magistrado Ponente: Jaime Córdoba Triviño.

Corte Constitucional (2014). *Sentencia C-758*. Magistrada Ponente: Martha Victoria SÁCHICA.

Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral (2017). *Sentencia SL 12931*. Magistrado Ponente: Jorge Mauricio Burgos Ruiz

Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral (2018). *Sentencia SL 1399*. Magistrada Ponente: Clara Cecilia Dueñas Duque.

Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral (2020). *Sentencia SL 1730*. Magistrado Ponente: Jorge Luís Quiroz Alemán.

Fedesarrollo (2019). *Brechas del mercado laboral entre hombres y mujeres*. Bogotá: Acrip.

Granell, R. & Salvador, C. (2020): “Complemento demográfico por maternidad en el marco de las políticas de igualdad. Análisis de objetivos, resultados y consecuencias”, *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 98, 287-322.

Giacometti, F., et al. (2019). *Medidas compensatorias de los cuidados no remunerados en los sistemas de seguridad social en Iberoamérica*. Madrid: OISS.

Lavalleja, M. et al (2018). *La flexibilización de las condiciones de acceso a las jubilaciones en el Uruguay*. Montevideo: CEPAL.

López, M & Sarmiento, G. (2019). *El Sistema Pensional en Colombia. Borradores de Economía*. (1078). Disponible en: http://repositorio.banrep.gov.co/bitstream/handle/20.500.12134/9698/be_1078.pdf?sequence=1. [Consulta: 19 de marzo de 2020].

Martínez Martínez, V. (2019). Un intento de superación de la brecha pensionaria: el bono por hijo en Chile. *e-Revista Internacional de la Protección Social*. (2) 144-159.

Nieves Rico, M & Robles, C. (2016). *Políticas de cuidado en América Latina. Forjando la igualdad*. Santiago de Chile: CEPAL.

OIT (2018). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. Tendencia del empleo femenino 2018. Avance global*. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--dcomm/---publ/documents/publication/wcms_619603.pdf. [Consulta: 21 de septiembre de 2020].

OIT (2019a). *Un paso decisivo hacia la igualdad de género. En pos de un mejor futuro del trabajo para todos. Resumen Ejecutivo*. Ginebra. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--dcomm/---publ/documents/publication/wcms_674751.pdf [Consulta: 06 de mayo de 2020].

OIT (2019b). *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

OIT (2020). *Observatorio de la OIT- segunda edición: El Covid-19 y el mundo del trabajo. Estimaciones actualizadas y análisis*. Ginebra. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--dcomm/documents/briefingnote/wcms_740981.pdf [Consulta: 16 de abril de 2020].

Ortiz, I., et al. (2019). La privatización de las pensiones: tres décadas de fracasos. *El trimestre económico* (343), 799 -838.

Osorio Pérez, V., et al. (2015). *De cuidados y descuidos: la economía del cuidado en Colombia y perspectivas de política pública*. Medellín: Escuela Nacional Sindical.

Parra Giraldo, A., et al. (2017). *Objetivos de Desarrollo Sostenible estratégicos para la consecución de Trabajo Decente*. Tangarife, C. (Coord.) Medellín: Escuela Nacional Sindical.

Peña Parga, X & Uribe Mejía, C. (2013) *Economía del cuidado: valoración y visibilización del trabajo no remunerado*. Lima: Instituto de Estudios Peruanos, Programa Nuevas Trenzas. Disponible en <https://repositorio.iep.org.pe/bitstream/IEP/965/2/documentodetrabajo191.pdf>. [Consulta: 01 de abril de 2020].

Ríos P. & Farné, S. (2017). La protección de las mujeres en su vejez. *Páginas de Seguridad Social* (2) 63-88.

Rodríguez Enríquez, C. (2015). Economía feminista y economía del cuidado. Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad. *Nueva Sociedad*. (256) 30-44.

Senado de la República de Colombia (2009). *Exposición de motivos Proyecto de Ley número 81 de 2009 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*. Gaceta del Congreso N° 730, 5-11.

Vargas Sandoval, Y. (2020). Seguridad social en pensiones desde la perspectiva de género: un acercamiento constitucional y legal de Chile, Brasil y Colombia. *Hallazgos*, 17(33), p.-p. Disponible en: <https://doi.org/10.15332/2422409X.5225> [Consulta: 19 de marzo de 2020].

Yañez, S. (2010). *La dimensión de género en la reforma previsional chilena (Ley No 20.255 de reforma de pensiones)*. Santiago de Chile: CEPAL.