

## MUJER FUTURA

Con tasas de desempleo mayores a la de sus pares varones, y una inserción laboral más precaria, además de trabajos no reconocidos como el doméstico y el de cuidado, las mujeres nos encontramos con un problema futuro que se hace presente: *el acceso a una jubilación (o las garantías para una buena calidad de vida en la vejez).*

La denominada “tercera edad” genera una situación de vulnerabilidad que amerita un análisis específico y políticas públicas focalizadas, ya que no solamente afecta la calidad de vida del adulto mayor, sino también el de su entorno familiar, y por ende afecta a la sociedad como un todo. En ese sentido se necesitan abordajes integrales que tengan en cuenta la salud, la recreación, la situación económica y la perspectiva de género.

Según los datos del Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2010, la población de 60 años y más representa el 14,3% del total de población del país, de los cuales el 57,5% son mujeres. Teniendo en cuenta la profundización del proceso de envejecimiento<sup>1</sup> poblacional que rige en la región y en nuestro país, es necesario abordar esta temática con el objetivo de promover políticas que garanticen una buena calidad de vida a esta franja poblacional.

### La seguridad social como derecho humano

Así fue reconocido en la Declaración Universal de los Derechos Humanos que elaboró la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948 y en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966. En nuestro país rige como tal y se adiciona la ratificación del Congreso de la Nación (en abril de 2011) del Convenio 102 de 1952, de la OIT, relativo a la *Norma Mínima de la Seguridad Social*. Este es el único convenio internacional que trata sobre las nueve ramas de la seguridad social:

**1.** asistencia médica; **2.** prestaciones monetarias por enfermedad; **3.** prestaciones de desempleo; **4.** prestaciones de vejez; **5.** prestaciones en caso de accidentes de trabajo o enfermedad profesional; **6.** prestaciones familiares; **7.** prestaciones de maternidad; **8.** prestaciones de invalidez; **9.** prestaciones de sobrevivientes.

Este Convenio 102 de la OIT establece estándares mínimos para cada una de estas ramas, así como niveles mínimos de las prestaciones que los estados deberán garantizar.<sup>2</sup>

En un abordaje multidimensional vale recordar el viraje que debería establecerse acerca del “cuidado”:

*“...En definitiva, se trata de dejar atrás la noción de cuidado entendida como una responsabilidad privada de las familias, y en su interior, de las mujeres, y avanzar*

---

<sup>1</sup> En Argentina, según los datos publicados por el Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía, para el año 2050 una de cada cinco personas tendrá 65 años y más.

<sup>2</sup> Fuente: [http://www.trabajo.gob.ar/downloads/domestico/explora\\_SeguridadSocial.pdf](http://www.trabajo.gob.ar/downloads/domestico/explora_SeguridadSocial.pdf)

*hacia la conformación de una sociedad en la cual la responsabilidad se comparta entre las familias, el mercado y el Estado” (Lupica, 2010: 17).*

En ese sentido, resulta menester abordar un estudio del sistema de seguridad social vigente en nuestro país, el cual establece que las mujeres tienen la posibilidad de acceder a una jubilación a los 60 años de edad (salvo regímenes especiales [1]) y 65 años los hombres, pero para ambos se exigen 30 años de aportes. Esta situación ha provocado que la tasa de beneficiarias haya sido mucho más baja que la de los hombres en la historia, cosa que se logra subsanar (transitoriamente) con las moratorias previsionales implementadas entre 2004 y 2014.

La moratoria previsional de fines de 2006 incorporó a más de 2,5 millones de beneficiarios. Si discriminamos la información por género encontramos que la tasa de jubiladas antes de las moratorias previsionales implementadas era del 66,3% que post moratoria creció al 93,3%, según los datos del IV trimestre de 2010. Es decir, que a través de esta medida la población en edad de jubilarse quedó prácticamente cubierta por un seguro social.

Género	2005	2010	Diferencia
	II Semestre	IV Trimestre	puntos porcentuales
<b>Hombres</b>	73,1%	86,8%	13,7
<b>Mujeres</b>	66,3%	93,3%	27
<b>Total</b>	68,9%	90,7%	21,8

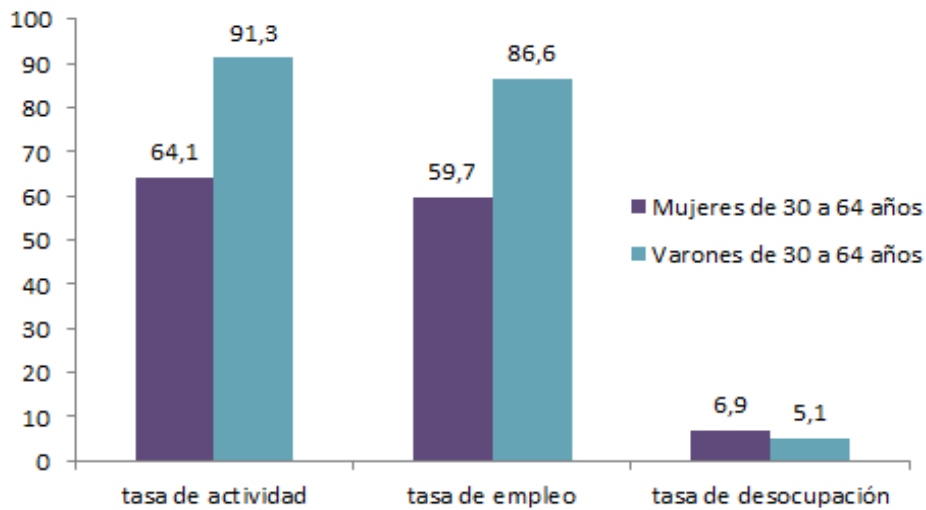
[1] Existen regímenes especiales para docentes, magistrados y otros funcionarios. Ley 24.016 establece la edad 57 para mujeres y 60 para hombres con 25 años de aporte si de esos años al menos 10 fueron por servicios al frente de alumnos. La Ley 24.018 para magistrados y otros establece 60 años de edad sin distinción de género y 20 años de aportes computables con 30 años de servicios.

### 30 años en blanco

En nuestros informes anteriores<sup>3</sup> caracterizamos las diferencias que existen en el mercado laboral entre hombres y mujeres, y cómo la informalidad/precarización afecta mucho más a estas últimas. Las mujeres no sólo acceden a trabajos precarios, con menos salarios, sino que además muchas de las horas que trabajan son no remuneradas. Si analizamos los datos de actividad y empleo en la población de **30 a 64** años encontramos que la tasa de empleo de las mujeres es del 59,7 versus 86,6 los varones, y el desempleo es mayor en las mujeres (6,9) que en los hombres (5,1). Este nivel de tasa de empleo es muy baja respecto a los hombres y nos habla de una problemática de las mujeres: **precarización laboral e independencia económica.**

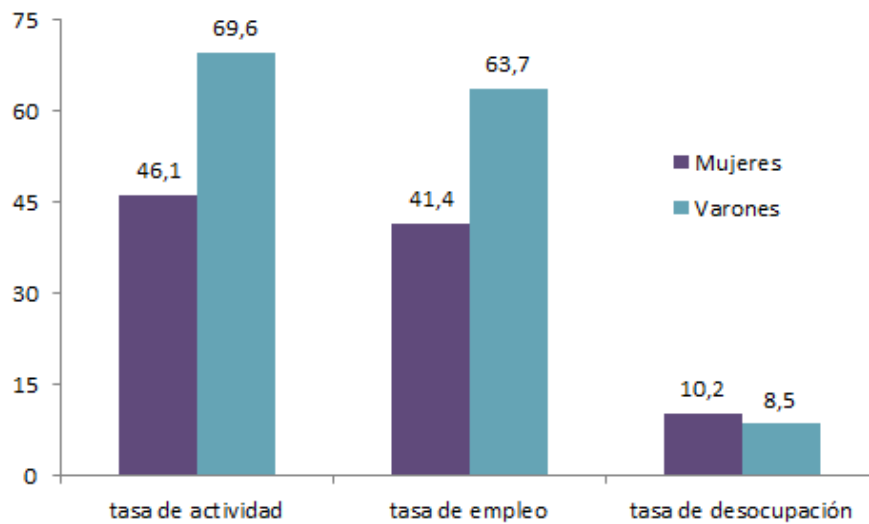
<sup>3</sup> <https://www.ocepp.com/informes>

**Gráfico N°1: Indicadores del mercado laboral por sexo 30 a 64 años**



Fuente: INDEC. Trabajo e ingresos vol. 1 n° 4 Mercado de trabajo. Indicadores socioeconómicos (EPH) Primer trimestre de 2017.

**Gráfico N°2: Indicadores del mercado laboral por sexo**



Fuente: INDEC. Trabajo e ingresos vol. 1 n° 4 Mercado de trabajo. Indicadores socioeconómicos (EPH) Primer trimestre de 2017

## LA REFORMA QUE ESTÁ EN MARCHA

Por un lado se plantea modificar la fórmula de actualización, lo cual implica un recorte explícito a los ingresos de jubilados y jubiladas ya desde 2018.

Por otro lado se dice que se garantizará a los beneficiarios de la Prestación Básica Universal (PBU) que acrediten treinta años o más de servicios con aportes efectivos el pago de un suplemento dinerario hasta alcanzar un haber previsional equivalente al ochenta y dos (82 %) del valor del Salario Mínimo, Vital y Móvil.

Como tercera modificación, el proyecto contempla extender en forma optativa la edad jubilatoria hasta los 70 años. Además en forma paralela se pretende suprimir en aquellos convenios que lo proponen, la jubilación anticipada.

Asimismo, se propone una disminución de los aportes patronales que desfinancia el ANSES, dando pie para futuras reformas aún más regresivas en el sistema previsional, en línea con los requerimientos del FMI y Banco Mundial.

A contramano de este proceso y como muestra de posibles avances, en 2009 en Uruguay se incorporó a la jubilación de las mujeres el reconocimiento de un año adicional de servicios por cada hijo nacido vivo o por cada hijo adoptado. En Argentina las mujeres mientras hacemos uso de la licencia por maternidad no se nos computan aportes porque el salario lo abona ANSES, es una asignación y por tanto no corren los aportes ni para jubilación, ni para la obra social, etc. Una mujer que en Argentina se tomó licencia por maternidad por 4 hijos debe trabajar un año más para lograr llegar a los 30 años de aportes y así estar en condiciones de jubilarse. Esta experiencia debería ser tomada en cuenta por el Congreso argentino, que no solo no tiene en cuenta el trabajo en negro de las mujeres, tampoco el trabajo no remunerado, sus menores salarios, sino que además aporta el doble de horas que sus pares varones a las tareas de cuidado.

Por el contrario, frente al escenario de desigualdad antes planteado, las mujeres somos y seremos las más perjudicadas con esta brutal reforma que no sólo ajusta los ingresos monetarios de lxs jubiladxs hoy, sino que plantea un problema a futuro: el menor acceso a un haber jubilatorio por parte de las mujeres que no logren tener 30 años de aporte y que encima deberán trabajar 5 años más.

Los déficits del actual esquema se ven profundizados en la coyuntura actual: desempleo, trabajo en negro y bajos haberes jubilatorios. En un contexto de despidos, donde las mujeres al ser las más precarizadas son las más despedidas, de creciente empleo en negro, se hace más difícil (como siempre lo fue) poder pensar en que el porcentaje de mujeres alcanzadas por un beneficio previsional se mantenga o crezca. **Las moratorias permitieron un salto sustancial en la cantidad de beneficiarias, sin ese recurso y esta reforma, las mujeres jubiladas hoy y las mujeres futuras estamos más afectadas, reproduciendo así intergeneracionalmente la feminización de la pobreza, la doble o triple explotación de nuestros cuerpos.**

**FUENTES:**

- ANSES
- *Encrucijadas en la Seguridad Social Argentina. CEPAL-OIT*
- INDEC. *Encuesta Nacional sobre Calidad de Vida de Adultos Mayores, IV trimestre del año 2012.*
- INDEC. EPH
- CEPAL:  
[http://www.cepal.org/celade/noticias/documentosdetrabajo/6/45766/Separata\\_Mujeres\\_E.pdf](http://www.cepal.org/celade/noticias/documentosdetrabajo/6/45766/Separata_Mujeres_E.pdf)