

Legislar para la igualdad



CEAMEG

CENTRO DE ESTUDIOS PARA EL ADELANTO
DE LAS MUJERES Y LA EQUITAD DE GÉNERO



8

H. Congreso de la Unión
Cámara de Diputados. LX Legislatura
Comité del Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género
Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género



Mtra. María de los Ángeles Corte Ríos
Directora General del CEAMEG

Editorial

El ideal del ser humano libre en el disfrute de las libertades civiles y políticas y liberado del temor y de la miseria no puede realizarse a menos que se creen condiciones que permitan a cada persona gozar de de sus derechos civiles y políticos, así como de sus derechos económicos, sociales y culturales.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales 1996

El ideal del ser humano libre en el disfrute de las libertades civiles y políticas y liberado del temor y de la miseria no puede realizarse a menos que se creen condiciones que permitan a cada persona gozar de de sus derechos civiles y políticos, así como de sus derechos económicos, sociales y culturales.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y Pacto Internacional de

Derechos Económicos Sociales y Culturales 1996

En América Latina, de cada dos mujeres que trabajan, una lo hace en el sector informal de la economía, según la OIT. En México, dos de cada tres labora en este sector. Se estima que 56% de las mujeres trabajadoras en México trabaja en la economía informal.

Con la ausencia de una seguridad social universal, y la vulnerabilidad en que quedan estas mujeres después de una vida de trabajo mal retribuido y del cuidado de su familia, nos espera un país de mujeres, a

quienes nunca se les reconoció su trabajo productivo, ni reproductivo, en estado de total indefensión cuando más necesaria se vuelve la protección social.

En nuestro país se ha desarrollado una importante reflexión y acción sobre el tema. En este número de la revista "Legislar para la Igualdad", compartimos significativas consideraciones para hacer más justa la legislación en cuanto al reconocimiento pleno del trabajo de las mujeres y su derecho a la seguridad social.

La mayoría de estas aportaciones son reveladoras por los datos que ofrecen. Son producto de la invitación para una Mesa de Trabajo organizada por el CEAMEG y en específico bajo la responsabilidad de la Dirección de Estudios de Políticas y de la Condición Económica, Política y Social de las Mujeres, con el objeto de presentar una reflexión sobre el tema de la seguridad social de las mujeres trabajadoras.

Estos artículos ayudan a ubicar los retos legislativos con los pendientes en materia de derechos laborales de las mujeres.

El esquema actual de la seguridad social para las mujeres en México no responde a las exigencias de justicia inherentes a su trabajo en lo relativo a la seguridad social, desde su cobertura, las prestaciones y los esquemas de pensiones. Por otra parte, el desamparo en que quedan y quedarán las mujeres trabajadoras que no cotizaron lo suficiente, por razones familiares, engrosarán los índices de pobreza y exclusión social de nuestro país.

Presentamos este material con la confianza de que contribuirá a la reflexión de las y los diputados, en su búsqueda por un México más justo e igualitario.

Índice

Núm.	Artículo	Página
1.	La seguridad social en México: análisis y propuestas	3
2.	Análisis de los mecanismos jurídicos en torno a la seguridad social de las mujeres	20
3.	El acceso a la seguridad social para las mujeres	36
4.	Mujeres, carreras, ingreso y retiro	55
5.	Oportunidad de retiro para las mujeres en México	63

REVISTA BIMESTRAL CEAMEG AÑO 3, VOL. 8, 2009. PUBLICACIÓN DEL CENTRO DE ESTUDIOS PARA EL ADELANTO DE LAS MUJERES Y LA EQUITAD DE GÉNERO DE LA H. CÁMARA DE DIPUTADOS, AV. CONGRESO DE LA UNIÓN NÚM. 66, EDIFICIO "D", PRIMER NIVEL, COLONIA EL PARQUE, MÉXICO D.F. TÉL. 5036 0000 Ext. 59202

PROHIBIDA SU VENTA

PUEDEN SER UTILIZADOS PARA FINES DE DIFUSIÓN,
SIEMPRE Y CUANDO SE RESPETEN LOS DERECHOS DE AUTOR.

ENERO – FEBRERO DE 2009

Los artículos son responsabilidad de los autores y autoras y no necesariamente reflejan la postura del CEAMEG ni de la Cámara de Diputados.

Legislar para la igualdad

*La seguridad social de las mujeres
en México: análisis y propuestas*



SUMARIO: I. El sistema de seguridad social en México. I.1. La reforma al sistema de pensiones. I.2. Desigualdades de género en las prestaciones de seguridad social. II. Algunas alternativas para realizar cambios legales que disminuyan la vulnerabilidad de las mujeres en materia de seguridad social. II. 1. Licencias de maternidad. II.2. Redistribución de las responsabilidades familiares. II.3. Servicios de cuidado infantil. II.4. Pensiones. II.5. Otras propuestas. III. Comentarios finales. Referencias

*Autora: Graciela González Zetina**

La seguridad social se refiere a formas colectivas de previsión, bajo esquemas formales que son parte de una política pública de Estado que busca el bienestar de su población a fin de hacer frente a las contingencias y riesgos que pueden derivar en situaciones de inseguridad material y pobreza que afectan los intereses y bienes colectivos (Pautassi, 2002). Abordar el tema desde la perspectiva de género, implica considerar un marco conceptual más amplio, relativo a la cohesión social y el enfoque de derechos humanos.

El acceso de las mujeres a los derechos sociales ha estado condicionado históricamente por sus papeles simbólico y social como madres, y por su posición en el mercado laboral como mano de obra informal, no organizada y de baja remuneración, bajo un modelo tradicional de división sexual del trabajo. Dicho esquema se mantiene en las políticas públicas que incorporan a las mujeres en los sistemas de bienestar social, pues al formularlas no se analiza específicamente el papel que desempeñan las mujeres en la reproducción social, mediante el trabajo no remunerado y el impacto que ello tiene sobre su inserción en el mercado laboral y, por tanto, en su acceso a la seguridad social (CEAMEG, 2008).

La problemática principal radica en que las mujeres no son vistas como portadoras de derechos. La configuración de los sistemas de seguridad social y del mercado laboral reproduce y legitima el mantenimiento de los papeles tradicionalmente asignados a cada género. Con base en las relaciones de subordinación de las mujeres, a ellas se les plantea como beneficiarias de los derechos del proveedor y se les impide su ingreso al mercado laboral en igualdad de condiciones con los hombres, con lo que se obstaculiza el acceso de las mujeres a la seguridad social vía el empleo.

A pesar de la creciente participación de las mujeres en el mercado laboral, no ha ocurrido un cambio paralelo para la incorporación de los hombres en las actividades domésticas no remuneradas, específicamente, en las relacionadas con el cuidado de las personas, tanto niñas y niños, como adultos dependientes. Esto es, en la provisión de bienestar en el interior de las familias. Las mujeres deben adaptarse a un mercado de trabajo masculinizado, al tiempo que la responsabilidad sobre la carga del cuidado continúa asimétricamente distribuida. La provisión de cuidados sigue considerán-

* Antropóloga física, egresada de la Escuela Nacional de Antropología e Historia y pasante de Maestría en la misma especialidad, Premio Nacional INAH 2001 "Javier Romero" a mejor tesis de Licenciatura, ha trabajado en áreas de Antropología Nutricional y Demografía Antropológica. Desde 2006 es investigadora del Ceameg en los temas de participación económica de las mujeres, seguimiento de políticas públicas y presupuestos públicos sensibles al género. Cuenta con muchos artículos publicados y colaboraciones en publicaciones institucionales sobre situación de las mujeres y los pueblos indígenas, así como de análisis presupuestal desde la perspectiva de género.

dose como una actividad obligatoria de las mujeres.

Los esquemas de seguridad social se encuentran rezagados respecto a las transformaciones demográficas, sociales y económicas; continúan basándose en un modelo dual de hombre/proveedor y mujer/cuidadora. Ni siquiera en los países más desarrollados, como los de la Unión Europea y de América del Norte, los modelos de seguridad social se han adaptado a las nuevas estructuras familiares, a la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo o a los cambios en los papeles que desempeñan los miembros de una familia (Villagómez, 2005; Knebel, 2006).

La no inclusión del enfoque de género en las reformas en los sistemas de salud y de pensiones realizadas en nuestro país, al igual que en muchos otros de la región latinoamericana, implica, en un contexto de transformaciones económicas, sociales y demográficas, la profundización de las desigualdades de género en el acceso a la seguridad social y, en particular, a los beneficios del sistema de pensiones, con los consiguientes costos en el bienestar de las mujeres (principalmente durante la vejez) y de la sociedad en su conjunto. De manera particular, las reformas erosionan los derechos y la ciudadanía social de las mujeres al contribuir a que aumente el número de mujeres desprotegidas y dependientes de la asistencia social y el apoyo familiar en la vejez.

A pesar de lo señalado en diversos instrumentos internacionales en la materia y las recomendaciones del Banco Mundial para incluir en los sistemas de pensiones el denominado pilar cero¹ bajo un esque-

ma universal o focalizado, a fin de prevenir que una gran parte de la población, principalmente mujeres, sufra pobreza durante la vejez, esta opción se omite en la reforma del sistema de pensiones instrumentada en nuestro país (Dion, 2007).

Actualmente, los países latinoamericanos pioneros en las reformas a sus sistemas previsionales están tomando medidas para contrarrestar los efectos negativos que éstas tuvieron en los sectores de población con menor participación en el mercado de trabajo, con una situación laboral más precaria, los cuales están constituidos por una mayor proporción de mujeres que de hombres (Marcel, 2008; Tokman, 2007).

En el ámbito internacional es reconocido que se requiere un proceso de transformación para redefinir el sistema de seguridad para que se constituya en el vector de integración social, en virtud de los derechos de cada ciudadana y cada ciudadano, y no con base en la condición de trabajadores asalariados. Esto es, se debe tender a establecer sistemas previsionales en los que el origen del derecho sea la ciudadanía. (Tokman, 2007; Pautassi, 2005; OIT, 2007).

Así, para garantizar a las mujeres el acceso a la seguridad social, es necesario el reconocimiento de derechos a fin de posibilitar la instrumentación de los mecanismos para aumentar la cobertura y el acceso a la seguridad social en

tanto, les resulta de sumo interés el acceso al pilar cero; así como a las personas que son trabajadoras informales. De esta forma, para la mayoría de la población mundial la estructura y funcionamiento de estos pilares son los que resultan relevantes.

Todos los sistemas de pensiones deberían, en principio, tener elementos que proporcionen seguridad de ingreso básica y alivio de la pobreza en toda la amplitud del espectro de la distribución del ingreso. Esto puede tomar la forma de un programa de asistencia social, una pequeña pensión social basada en los medios económicos, o una subvención demográfica universal disponible en edades más avanzadas (por ejemplo, de los 70 hacia arriba). Si esto es viable –junto con las especificaciones de las formas de los beneficios, niveles, elegibilidad, y desembolso– dependerá de la prevalencia de otros grupos vulnerables, de la disponibilidad de recursos presupuestarios y del diseño de elementos complementarios del sistema de pensión (Holzmann y Hintz, 2005: 235).

¹ Actualmente, el Banco Mundial promueve la prevención de la pobreza en la vejez –que debe distinguirse del combate a la pobreza– a través de la incorporación de un componente no contributivo (“pilar cero”) a los sistemas de pensiones; su objetivo primordial es el de aliviar la pobreza para, de esta forma, extender la seguridad en la vejez a todas las personas (Ochoa 2006). Como señalan Holzmann y Hintz (2005), para quienes son pobres de por vida, los sistemas formales y los productos de jubilación voluntarios se encuentran lejos de su alcance, por

condiciones de igualdad real. Se requiere la instrumentación de medidas compensatorias en el sistema de pensiones y la promoción de cambios culturales que propicien la transformación de las relaciones de género.

El presente trabajo brinda algunos elementos generales sobre las características del sistema de seguridad social en México y consideraciones sobre las implicaciones que la reforma al sistema de pensiones tiene en la situación actual de las mujeres.

I. El sistema de seguridad social en México

México aún se mantiene en su totalidad bajo el esquema de aseguramiento social con prestaciones dependientes de la vinculación laboral, es decir, para ser sujeto asegurado dentro de una institución de seguridad social, se requiere contar con un empleo formal (Mendizábal, 2006: 455). En México priva un régimen de bienestar conservador, con una alta polarización social (Marcel, 2008).

A partir de 1943 la política de seguridad social mexicana institucionalizó un conjunto restringido de seguros sociales para la población trabajadora en la industria y los servicios, asentada en los principales centros urbanos del país. De esta forma, la limitada cobertura del sistema para los trabajadores y sus familias no llegaba a más de la mitad de la población total (Moreno y Cols., 2003); con un sistema de pensiones de beneficio definido a cargo del IMSS, principalmente, para los trabajadores formales en empresas privadas (Gomes, 2003).

México se encaminó por el desarrollo de un sistema dual de bienestar, en que el sistema de seguridad social protegía a una importante proporción de la población (principalmente urbana, a través de los beneficios a las personas insertas en

el sector formal de la industria y los servicios) y que excluía a otra parte muy importante, integrada por la población rural y el sector informal. Posteriormente, se dio una segmentación de los sistemas de seguridad social, así como de los servicios educativos y de salud, que se agudizó ante la falta de crecimiento económico y, a pesar de la ampliación obligatoria de los servicios de educación preescolar y básica, los servicios sociales son profundamente segmentados, contribuyendo a la desigualdad y la desintegración social (Jusidman, 2007).

“Uno de los principales problemas enfrentado por la seguridad social ha sido la cobertura. Aunque en los países desarrollados el sistema de reparto permite cubrir a la gran mayoría, esto no es así en México” (Sinha y Yañez, 2008, p. 2). La baja cobertura se asocia con la importancia del sector informal en nuestro país, el cual está constituido por las personas que trabajan por cuenta propia, quienes se emplean en el servicio doméstico y quienes trabajan en las pequeñas empresas (Sinha, 2002).

1. La reforma al sistema de pensiones

La reforma a la Ley del Seguro Social mexicana es de carácter estructural, puesto que, al igual que en Chile, se sustituyó el sistema de financiamiento del seguro de retiro que era de reparto, por otro de capitalización plena y privada en el mercado de riesgos, mediante el establecimiento de cuentas individuales. A partir de 1997 el sistema mexicano transitó a uno de contribución definida de manera individual, a partir de las reformas llevadas a cabo con la creación del SAR, en 1992 y la modificación a la ley del IMSS, en 1997 (Gomes, 2003).

De acuerdo con diversos estudios, tales reformas no implicarán una mejora en la cobertura de población en nuestro país (Valencia, 2004; Sinha y Rentería, 2005). Por ello, puede considerarse que la

reforma mexicana está incompleta debido a que una gran parte de la PEA se encuentra desamparada (Aguirre, 2006).

También se ha señalado que el nuevo sistema de pensiones no estará en condiciones de pagar sus compromisos a futuro al menos a la mitad de las personas afiliadas sin apoyo del gobierno federal; los cálculos realizados consideran que en tal situación se encontrará la población de trabajadores con ingresos inferiores a tres salarios mínimos mensuales. Las desigualdades de género en la participación en el mercado laboral, como son la brecha salarial y las diferencias en la trayectoria laboral entre mujeres y hombres que inciden en el monto del capital del fondo de pensión y la densidad de cotización al sistema, ubican a las mujeres dentro de este sector de la población ocupada que resultará más afectada (Dion, 2007; Valencia 2007, Sinha 2008; Sinha y Yañez 2008).

Diversos especialistas coinciden en que las desigualdades de género en el sistema de pensiones se deben, fundamentalmente, a las desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado laboral (Dion, 2007; Sinha, 2008; Sanfuentes, 2006; Consejo Asesor para la Reforma Previsional, 2006; Pautassi, 2005).

Una revisión de las diferencias de ingresos mensuales derivados de los beneficios obtenidos al retiro laboral² entre mujeres y hombres después de las reformas en los sistemas de pensiones, muestra que estas reformas tienden a aumentar la estratificación de género durante la vejez (Dion, 2007).

Sinha (2002) señala las diferencias de género que implica la reforma del

sistema de pensiones en Chile, único país latinoamericano donde el proceso lleva el suficiente tiempo para analizar los efectos en las pensiones obtenidas bajo el esquema individualizado; varios aspectos pueden ser retomados para el caso de México. En primera instancia, la amplia proporción de mujeres para las que no da cobertura el sistema de pensiones debido al bajo porcentaje que participa en el mercado laboral y a que se encuentran en proporción importante en el sector informal. Esto es, desigualdades de género que conforman diferentes patrones de participación en el mercado laboral, que llevan a menor densidad de contribución y menores beneficios, en cualquier sistema de pensiones (Dion, 2007).

En el caso de México, con base en los datos de la Comisión Nacional de Ahorro para el Retiro (Consar), se estima (Sinha, 2008) que los ingresos de las mujeres que logren alcanzar una pensión bajo el nuevo esquema, serán 40% inferiores que lo recibido por los hombres. Adicionalmente, las mujeres serán mayoría entre las personas que, debido a sus bajos ingresos, una vez cubiertos los requisitos, no alcanzarán a cubrir el monto de ahorro para recibir una pensión mínima (aproximadamente 60% del total de quienes cotizan de manera regular). De esta forma, ya que el gobierno federal tiene la obligación de garantizar para quienes logren cubrir los requisitos para obtener una pensión (65 años de edad y 1 250 semanas de contribución al sistema de pensiones), le resulta prioritario realizar ajustes que permitan solventar las desigualdades de género que tienen como resultado una peor situación de las mujeres.

2. Desigualdades de género en las prestaciones de seguridad social

Cabe señalar que el proceso de reforma previsional llevado a cabo en México ha implicado, al igual que en otros países

² Este indicador se refiere a la tasa de reemplazo, es decir, la relación entre el ingreso laboral percibido antes del retiro y los beneficios de la pensión o fondo de retiro (Dion, 2007; Rofman y Luchetti, 2006). Dion (2007) señala que es importante considerar una base mensual para la comparación, en tanto ésta determina diferencias en consumo, nivel de vida y dependencia económica).

latinoamericanos, “retrocesos en el financiamiento colectivo de riesgos como la enfermedad y las incapacidades (incluyendo licencias por maternidad)” (Martínez y Monge, 2007, p. 127). La cobertura de las licencias por maternidad se viene reduciendo dado que los sistemas de pensiones solidarios son cada vez menos y cubren proporciones decrecientes de la PEA (Martínez y Monge, 2007).

Adicionalmente, el régimen de capitalización individual separa las prestaciones de salud de las pensiones por vejez y retiro, por lo que la cobertura de riesgos es aun más escasa que en el régimen anterior, en el que la afiliación al sistema de seguridad social brindaba mayor protección al otorgar conjuntamente ambos tipos de prestaciones (Moreno y Cols., 2003). Esto es, impactos negativos en la situación de las mujeres dentro del sistema de seguridad social, paralelos a los que ocurren en el sistema de pensiones.

México se encuentra rezagado en materia de prestaciones de seguridad social, respecto a otros países latinoamericanos, pues sus esquemas no contemplan aspectos vinculados con el cuidado de las personas (niñas, niños y adultas dependientes), como sí ocurre en otros países de la región (Salvador, 2007). Entre éstos podemos mencionar la inexistencia de licencias parentales y de licencias de paternidad; tampoco se prevé el otorgamiento de licencias en los casos de adopción.

En el caso del sistema de pensiones, no se ha previsto la necesidad de llevar a cabo una serie de medidas que, a la luz de los efectos lesivos de las reformas en los sistemas de pensiones, han considerado llevar a cabo otros países, como Chile y Argentina.

A. Licencias de maternidad

Dentro de la legislación mexicana, en términos conceptuales, la maternidad

está considerada como una enfermedad o una incapacidad, y las prestaciones que ésta cubre son para permitir la recuperación física de la mujer, en tanto fuerza de trabajo, no para proteger la función social que va aparejada al nacimiento de un nuevo miembro de la sociedad. De esta forma, la maternidad es considerada como un hecho biológico, lo cual deja de lado la importancia de las actividades de cuidado que requieren los nuevos miembros de una sociedad y refuerza las desigualdades de género que atribuyen la carga solamente a las mujeres.

(...) la protección limitada que ofrecen las prestaciones por maternidad dentro del seguro social en México (...) no constituyen una base regulatoria que permita lograr una redistribución social de las cargas familiares. (Mendizábal, 2008: 16)

En el marco de un enfoque de derechos humanos, se considera que la maternidad es un elemento necesario de la reproducción social, en tanto que, además de la función fisiológica de la procreación, implica, asimismo, la provisión de cuidados.³

Ello requiere reconocer la maternidad como una rama de aseguramiento distinta a la atención a la salud, de conformidad con lo estipulado por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC), en su Observación General Núm. 19.

Cabe señalar que la duración de la licencia de maternidad estipulada por la legislación mexicana (doce semanas) es menor a la que consideran los convenios

³ La esfera doméstica de la reproducción social abarca un conjunto de actividades sociales como son: la procreación, la alimentación, los cuidados de protección física de los miembros dependientes (niñas, niños, personas ancianas, enfermas o con discapacidad) y, asimismo, el acceso a recursos y activos sociales, económicos y simbólicos, internos y externos a la institución familiar. Esto es, de funciones cruciales para la reproducción, desarrollo y socialización de las personas, en tanto miembros de una sociedad (Draibe y Riesco, 2007).

en la materia, actualizados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que es de catorce semanas.

También debe mencionarse que, a diferencia de varios países latinoamericanos, en México la legislación no considera la existencia de una licencia suplementaria a la de maternidad, en caso de existir enfermedades o complicaciones derivadas del embarazo y parto (Abramo, 2000).

La normatividad no reconoce que la llegada de una o un nuevo hijo al núcleo familiar es un periodo especial de adaptación y de formación de vínculos afectivos; en dicho sentido no se reconoce el derecho de una licencia de maternidad a las mujeres trabajadoras que deciden adoptar una niña o un niño; como sí ocurre en otras legislaciones latinoamericanas (Salvador, 2007; Colinas, 2008).

Tampoco se confieren las mismas prestaciones para las y los hijos biológicos y los adoptivos, quienes, debido a su edad, pueden requerir el apoyo para la lactancia, por lo que, de tratarse de la adopción de una o un lactante, el seguro social no concede derecho alguno para la o el hijo de esa madre trabajadora (Mendizábal, 2006).

B. Licencias parentales y corresponsabilidad en el cuidado

Como ya se ha mencionado, en México la seguridad social protege exclusivamente la maternidad y la lactancia de las trabajadoras contratadas de manera formal y durante un período corto de tiempo, dejando de lado la necesidad de cuidados que requieren los niños pequeños, principalmente durante el primer año de vida (Martínez, 2008; Mendizábal, 2006; Salvador, 2007).

Las prestaciones por maternidad deberían ser un apoyo jurídico a la

redistribución de cargas familiares. Al constituirse la maternidad como una prestación familiar, automáticamente se debe incorporar al padre dentro del disfrute de la misma, logrando con ello repartir la constante presión social que se ha encargado de separar la vida familiar de la laboral, generando discriminación hacia las mujeres e impidiéndoles desarrollarse a la par que los hombres; por el contrario, considerar que el cuidado de las y los niños es una atribución femenina contribuye a la permanencia de actitudes machistas (Mendizábal, 2006).

La adopción de acciones positivas y de medidas legislativas enfocadas a regular la armonización de la vida familiar y laboral es requisito para promover el principio de igualdad, en tanto el Estado asume un papel normativo del contrato social entre mujeres y hombres, que debe reflejarse en la legislación laboral (CEPAL, 2007; Pautassi, 2007). Para ello, es necesario socializar las responsabilidades del cuidado hacia más actores sociales ausentes: el Estado y los hombres; para liberar a las mujeres de la exclusividad en las responsabilidades reproductivas y de cuidado (CEPAL, 2007).

Una medida de este tipo son las denominadas licencias parentales (incluida la de paternidad), las cuales se encuentran relacionadas con el cuidado infantil, más allá de cubrir solamente los aspectos fisiológicos propios del embarazo y parto. Como señala Walby (2004), las licencias parentales son transformadoras de las relaciones de género porque incorporan aspectos vinculados a la regulación laboral (como son las actividades de cuidado) y porque dan derechos a los hombres para proveer cuidados.

El marco internacional de derechos humanos, así como una de las recientes leyes aprobadas para la igualdad de mujeres y hombres en nuestro país, constituyen el marco de referencia que protege el derecho a combinar las res-

ponsabilidades familiares y laborales, a saber: los artículos 5 y 16 de la Convención para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW); la Recomendación General Núm. 21 de Cocedaw y los artículos 37 y 38 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH). La Observación General Núm. 16 del Comité DESC (16.26) específicamente señala que los Estados Partes deben “garantizar individualmente el derecho a la licencia de paternidad o maternidad y la licencia compartida por ambos”.

Es de resaltar que México es el único de los países incluidos en diversos estudios (Colinas, 2008; Salvador, 2007), en que ni siquiera se considera la existencia de dicha prestación. En tanto, en Brasil y Chile la licencia parental es aplicable también en casos de adopción (Salvador, 2007).

Sin embargo, en los casos de enfermedad de las y los hijos pequeños, es posible que las personas trabajadoras, principalmente mujeres, puedan ausentarse de su trabajo, sin que ello esté normado (Salvador, 2007); salvo el caso de las licencias por cuidados maternos, previstas por el ISSSTE, referidas a las niñas y los niños menores de dos años.

C. Servicios de cuidado infantil

Tener servicios de cuidado para hijas e hijos es una necesidad básica de las madres trabajadoras, que se considera requisito fundamental para promover la inserción de las mujeres en la fuerza de trabajo (OIT, 1995). Sin embargo, estos servicios para madres trabajadoras se convierten en un mecanismo que obliga a las mujeres a adaptarse a un mercado de trabajo masculino, al tiempo que la responsabilidad sobre la carga del cuidado continúa asimétricamente distribuida (Prentice, 2006).

Es necesario que el alcance, orientación y disponibilidad de servicios para el cuidado de niñas y niños y, en su caso, de personas dependientes, además de favorecer la inserción de las mujeres en el mercado laboral, también promuevan las responsabilidades compartidas entre mujeres y hombres. El artículo 11 de CEDAW confiere protección a esta prerrogativa como un derecho humano que debe ejercerse en pie de igualdad entre mujeres y hombres.

Sin embargo, los lineamientos para otorgar el derecho al servicio de guardería de nuestro país conforman capacidades diferenciadas entre mujeres y hombres para hacerse cargo del cuidado de sus hijas e hijos, pues no permiten que las responsabilidades familiares sean asumidas por ambos géneros.

Los servicios de cuidado infantil de nuestro país pueden ser considerados como *maternalistas* (Camacho y Martínez, 2007), pues no plantean cambios en la distribución de responsabilidades con los hombres y contribuyen a perpetuar los estereotipos y las desigualdades de género, ya que consideran el cuidado como responsabilidad femenina, aun cuando se trate de mujeres que trabajan remuneradamente.

Las guarderías y estancias infantiles que conforman el sistema nacional (IMSS, ISSSTE, Sedesol y DIF) tienen como población beneficiaria solamente a las madres trabajadoras y a padres solos. Así, por ejemplo, en un reciente informe actuarial y financiero del IMSS (2007) se señala que los hombres no alcanzan ni siquiera 1% de representación en el conjunto de personas que utilizan esta prestación, sin reparar en que las regulaciones (Art. 201 de la Ley del Seguro Social) impiden que los hombres afiliados al IMSS, que viven en pareja o no ejerzan de manera exclusiva la custodia o patria potestad de su prole, puedan hacer

uso de los servicios de cuidado infantil que ofrece dicha institución.

D. Servicios de cuidado para personas adultas dependientes

El cuidado de las personas adultas mayores es uno de los temas que pocos marcos jurídicos consideran como parte de las necesidades de las y los trabajadores en cuanto a las responsabilidades familiares de las que deben hacerse cargo. Al plantear el cuidado como cuestión de derechos, tanto de quienes proveen los mismos, como de las personas que los reciben (Pautassi, 2007), podemos señalar otros instrumentos de derechos humanos vinculantes para el gobierno mexicano. Debe tenerse en consideración que la ausencia de medidas conciliatorias afecta a quienes más cuidados requieren.

El derecho que tienen las personas adultas mayores a ser cuidadas se sustenta en los instrumentos internacionales de derechos humanos, específicamente se hace referencia a este grupo en la Observación General Núm. 6 del Comité del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC): Los derechos económicos, sociales y culturales de las personas mayores. Este ordenamiento reconoce el derecho a la protección y el cuidado durante la ancianidad, a cuyo efecto, el Estado debe llevar a cabo medidas especiales, poniendo en marcha el máximo de sus capacidades (Pautassi, 2007). La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad también es un instrumento para proteger el derecho a recibir cuidados; la propia Observación General Núm. 19 señala que los Estados Partes deben prestar apoyo a las personas que se ocupan de cuidar a quienes tienen alguna discapacidad.

A pesar de ello, la legislación laboral no reconoce que es una necesidad de las personas trabajadoras, que forma parte

de sus responsabilidades familiares. Tampoco existen servicios públicos que permitan suplir parcialmente a las personas encargadas de proporcionar los cuidados (casi exclusivamente las mujeres), para que éstas puedan participar en el mercado laboral.

E. Sistema de pensiones

Cabe resaltar que las reformas llevadas a cabo no consideraron las desigualdades entre mujeres y hombres. Además, se mantiene una serie de disposiciones discriminatorias hacia las mujeres, pues ellas cuentan con menor protección de los sistemas de pensiones vía el empleo; consecuentemente, dependen en mayor medida de la asistencia social y del apoyo familiar (Dion, 2007).

Como señala Mendizábal (2008), aunque el nuevo esquema otorga prestaciones de seguridad social, al contratar con una aseguradora privada, pese a la regulación de las instituciones creadas para ello (como la Consar), se está al arbitrio de normas de carácter eminentemente mercantil y no más del derecho social. “En el caso de los seguros sociales mexicanos ese nexo de solidaridad se rompe entre géneros, puesto que no se atienden las diferencias existentes entre ellos (Mendizábal, 2008: 26). Así, por ejemplo, al aplicarse una edad igual para el retiro de la vida laboral en el sistema privatizado de pensiones, se rompe con los principios de universalidad y solidaridad.

Es reconocido que algunas medidas de carácter distributivo, como la conformación de un pilar solidario no contributivo, han sido propuestas como parte de las reformas a los sistemas de pensiones (OCDE, 2007; Holzmann y Hintz, 2005); sin embargo, acciones de este tipo no fueron consideradas para el caso mexicano, lo cual tiene un efecto de exclusión del sistema de pensiones para las mu-

jeros, erosiona sus derechos y aumenta la desprotección durante la vejez (Dion, 2007).

Entre los determinantes de las menores probabilidades de las mujeres para cubrir los requisitos para alcanzar el derecho a recibir una pensión de retiro se encuentran: la menor participación de las mujeres en el mercado laboral, la cual se da en condiciones más precarias que las de los hombres; la discriminación de género, evidenciada en las desigualdades salariales y la segregación ocupacional; así como una menor duración y una mayor intermitencia de la trayectoria laboral femenina, debidas a que las mujeres abandonan el mercado de trabajo para cuidar a niñas, niños y otras personas dependientes.

Otro factor consiste en la utilización de tablas diferenciales por sexo para calcular el monto de las pensiones (en función de que las mujeres tienen una mayor esperanza de vida), que lleva a las mujeres que logren obtener una pensión de retiro a recibir un monto menor que los hombres, aun cuando hayan cotizado el mismo tiempo y pudieran haber ahorrado un monto similar. Ello supone una discriminación por cuestiones de género que, además, no cumple con el principio de distribución de riesgos derivados de las características de la población (Dion, 2007).

F. Pensiones por viudez

A diferencia de las disposiciones de la Ley del ISSSTE, la Ley del IMSS (Art. 64) requiere que, para tener derecho a esta prestación, el viudo o concubinario de una trabajadora fallecida sea dependiente económico de la misma.

Por tanto, no se respeta el derecho generado por la mujer trabajadora durante su relación laboral, en virtud de que si al fallecer ella, su cónyuge o concubinario trabaja formalmente, se pierde el dere-

cho a la pensión por sobrevivencia de viudez (Mendizábal, 2006: 20).

Este menoscabo de los derechos de las mujeres trabajadoras es un claro ejemplo de los presupuestos en que se basa el esquema de seguridad social: el principio de que la manutención es ejercida por el hombre y que la mujer se incorpora al mercado de trabajo solamente cuando es necesario suplir la fuerza de trabajo del jefe de familia. Resulta evidente que la inserción de las mujeres en el mercado laboral tiene múltiples determinantes, entre los cuales, efectivamente, pueden encontrarse los económicos, así como los del desarrollo individual, recordando que toda persona tiene derecho al trabajo.

II. Algunas alternativas para realizar cambios legales que disminuyan la vulnerabilidad de las mujeres en materia de seguridad social

La armonización de la normatividad mexicana en materia de seguridad social con el marco internacional jurídicamente vinculante resulta prioritaria. A la luz de las tendencias y acciones llevadas a cabo en otros países, es evidente el rezago del marco jurídico mexicano en la materia. A continuación se expone un pequeño conjunto de elementos que requieren modificarse para que la normatividad contribuya a eliminar las desigualdades de género, los cuales se han identificado durante el curso del trabajo realizado por el CEAMEG.

Inicialmente, podemos señalar que, a diferencia de otros países latinoamericanos (CEPAL, 2007), México no ha ratificado algunos convenios internacionales en materia de responsabilidades familiares y protección adicional de la maternidad, como son Convenios 156 y 183 de la OIT; hecho que, seguramente, ha influido en los avances logrados en los países que sí han llevado a cabo dicha acción.

1. Licencias de maternidad

En correspondencia con el Convenio 183 de OIT (aún no ratificado por el Estado mexicano), se propone que, a efectos de proteger la participación de las mujeres en el mercado laboral, *el derecho a prestaciones médicas y pecuniarias deba ser cubierto por el sistema de seguridad social o con fondos públicos.*

Tal modificación implica que estas prestaciones sean de cobertura universal para el total de las mujeres trabajadoras. La atención del embarazo y parto por el sistema nacional de salud está considerada actualmente en nuestro país, no así las subvenciones para las madres trabajadoras.⁴ La adopción de esta prestación como parte del sistema de seguridad social, independientemente de la inserción de las trabajadoras en el sector formal del mercado de trabajo, además de ampliar la cobertura, eliminará los motivos de índole económico⁵ que llevan a las personas empleadoras a solicitar una certificación de no embarazo a quienes solicitan un empleo. Por tal motivo, se encuentra entre las *medidas destinadas a garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo, incluyendo el acceso a éste, entre ellas la prohibición de exigencia de la prueba de no embarazo para admisión.* Es decir, se contribuye al cumplimiento de las observaciones relacionadas con la discriminación hacia las mujeres, efectuadas por organismos internacionales al Estado mexicano.

⁴ En diversos países latinoamericanos, con excepción de algunos centroamericanos, las prestaciones pecuniarias otorgadas durante la licencia de maternidad son financiadas por la seguridad social (Abramo, 2000). Es decir, las excepciones, en que las prestaciones se encuentran a cargo del empleador junto con el sistema de seguridad social, son aquellos países en que el régimen de bienestar se caracteriza por una política social más débil. Esa es una de las características del régimen de bienestar mexicano, pues su gasto social es bajo (Martínez, 2008).

⁵ Los empleadores suelen discriminar a las mujeres por motivos de embarazo al momento de contratar personal, pues las prestaciones de maternidad correrán a cargo del mismo si la trabajadora no cubre los requisitos de cotización mínimos establecidos por la ley.

Aumento de la licencia de maternidad a un mínimo de catorce semanas.

Incluir en licencias de maternidad los casos de adopción y, si se requiere por la edad de las y los infantes, también deberá proporcionarse ayuda para lactancia.

2. Redistribución de las responsabilidades familiares

Establecimiento de licencias de paternidad, incluidos los casos de adopción.

Establecimiento de licencias parentales (que pueden ser compartidas por ambos progenitores).

Se requiere, por tanto, que el padre forme parte de los sujetos inmersos en las prestaciones por maternidad y paternidad, en que el hecho generador de la prestación sea el nacimiento o la adopción de una o un hijo; asimismo, que se considere dentro de las prestaciones laborales un periodo de licencia para responsabilidades familiares que pueda ser compartido por la madre y el padre.

A semejanza de algunos países, la duración de la licencia de paternidad puede variar si uno o ambos padres son titulares de derechos ante alguna institución de seguridad social; ampliándose la duración de esta prestación si ambos padres trabajadores cuentan con la derechohabencia mencionada.

3. Servicios de cuidado infantil

Inclusión de los hombres trabajadores como beneficiarios de esta prestación, sin que para ello sea requisito ser *padre solo*, viudo, divorciado o tener la custodia o la patria potestad de manera exclusiva. La finalidad es promover cambios culturales que permitan la incorporación de los padres a la logística del traslado de las y los hijos a los centros de cuidado (Martínez y Monge, 2007).

Ampliación de los riesgos de trabajo, considerando los traslados realizados durante los trayectos comprendidos entre hogar, estancias infantiles o guarderías y el centro de trabajo. Esta medida ha sido propuesta por Mendizábal (2008) específicamente en el caso de la Ley del ISSSTE, pues las imprecisiones del texto vigente hacen suponer ciertas exclusiones. Sin embargo, una medida semejante debería también ser considerada en el caso de la Ley del IMSS.

Las prestaciones que se otorgan a las personas que trabajan en el servicio doméstico, en el caso de que sus patrones las hayan inscrito al régimen del seguro social, son menores a las que corresponden a otras trabajadoras. En específico, no cuentan con la prestación de guarderías. Mendizábal (2008), propone (...) la reforma al Art. 12, que permita a los trabajadores domésticos incorporarse al régimen obligatorio de la Ley del Seguro Social. Así como aquellos que establezcan la determinación del pago de la cuota obrero-patronal por jornal para trabajadores como ellas que cuentan con relaciones de trabajo mixtas y variables (p. 25).

Asimismo, es ampliamente aceptado que el reconocimiento de los derechos de las personas que trabajan en el servicio doméstico en la normatividad laboral se realiza de manera desigual al de otras personas trabajadoras, en menoscabo de los primeros, lo que constituye un acto discriminatorio que debe ser subsanado.

4. Pensiones

En los casos de Chile, Argentina y Brasil se han considerado acciones solidarias y medidas específicas para las mujeres a fin de disminuir las desigualdades en los sistemas de pensiones (Sanfuentes, 2006; Dion, 2007). De igual forma, algunas que han sido propuestas sin tomar en consideración las diferencias por sexo, favorecerán en mayor medida

a las mujeres (Albo y Cols., 2007). Entre ellas podemos mencionar:

Eliminación del requisito de dependencia económica del cónyuge o concubinario *supérstite* para tener derecho a la pensión de viudez (Ley del IMSS).

Flexibilización de los requisitos para tener acceso a una pensión parcial, (disminuir el requisito de cotización a 900 semanas y establecer el monto de pensión a recibir de manera proporcional al tiempo de contribución al sistema, hasta alcanzar 100% de los requisitos y montos a otorgar con 1 250 semanas de cotización). El escalonamiento de la pensión mínima legal permite que las personas que no alcancen a cubrir los requisitos para una pensión completa puedan recibir alguna protección por parte del sistema de pensiones.

Transferencias adicionales por parte del Estado hacia los sectores con menores ingresos y, por tanto, con menor capacidad de contribución al sistema de pensiones (personas que perciben menos de tres salarios mínimos mensuales).

Incentivos para prolongar la inserción en el mercado laboral. Montos mayores de pensiones (considerando un tope de ingresos), para las personas que una vez cubiertos los requisitos para obtener una pensión de retiro, continúen en el mercado laboral y, por tanto, en el esquema de contribuciones del sistema de pensiones.

Contabilizar como parte del tiempo de contribuciones los lapsos de retiro del mercado laboral debido a actividades de cuidado, a efecto de aumentar las posibilidades de las mujeres de tener acceso a una pensión mínima garantizada por el Estado.

El reconocimiento del aporte de las mujeres al asumir las responsabilidades de cuidado implica considerar éste como

un bien público (Pautassi, 2005), mediante un ajuste de los requisitos de contribución o tomar en cuenta un lapso determinado como tiempo de cotización. Por ejemplo, el sistema brasileño confiere a las mujeres un bono o saldo de cinco años de contribuciones con fondos estatales, para adicionarse al tiempo de los requisitos de pensión, con lo que sus beneficios previsionales pueden equipararse a los de los hombres (Dion, 2007). Tales medidas son comunes a los sistemas de seguridad social europeos; de hecho, el reconocimiento dentro del sistema de pensiones del tiempo dedicado al cuidado, forma parte de los logros alcanzados por el proyecto de la Unión Europea (CCE, 2006).

Aportes en cuentas separadas que se distribuyen ante disolución del vínculo conyugal. Con la finalidad de proteger los derechos de las mujeres a tener acceso a los fondos generados por el cónyuge ante una disolución de la unión, los cuales deben salvaguardarse aun cuando el ex cónyuge vuelva a unirse, y en particular, para las mujeres que no han participado en el mercado laboral (Dion, 2007).

Otra opción en el mismo sentido consiste en que las aportaciones realizadas por la persona que contribuye al sistema de pensiones se depositen en las cuentas separadas de cada cónyuge (James y Cols., 2005), más que la creación de un fondo de retiro común (con aportaciones de la persona trabajadora en función de su estado conyugal), como actualmente se contempla en el marco jurídico.

5. Otras propuestas

Las modificaciones anteriormente señaladas sólo atañen a la población ocupada en el sector formal de la economía. De igual forma, se refieren solamente a las necesidades de cuidado infantil. Por ello, resulta pertinente tomar en consideración otras medidas que contribuirían a am-

pliar la cobertura del sistema de seguridad social, como las que a continuación se presentan.

A. Economía del cuidado

Se requiere también incorporar al esquema de seguridad social las necesidades de cuidado de las personas adultas dependientes (ancianas, enfermas o con discapacidad), como parte de las prestaciones de las personas trabajadoras.

Como parte de los derechos a recibir cuidados, el establecimiento de una subvención estatal para las personas que requieren cuidados, ya sea monetaria o en especie. Es decir, la oferta de servicios públicos de cuidado para personas adultas dependientes o un esquema de servicios privados de bajo costo y alta calidad, con horarios semejantes a los establecidos para las estancias infantiles.

B. Pensiones no contributivas

Establecimiento de pensiones de vejez no contributivas.

La incorporación de un pilar solidario no contributivo (el denominado pilar cero) dentro del sistema de pensiones, es una opción que el Banco Mundial incluye en sus recomendaciones sobre las reformas en la materia, y que constituye un factor importante para la productividad y la cohesión social (Holzmann y Hinz, 2005).

El establecimiento de prestaciones de vejez no contributivas es una obligación del Estado mexicano, como mandata el Comité DESC (2008) a los Estados Partes del Pacto respectivo, para otorgar a quienes, al llegar a la edad de jubilación prescrita por cada legislación nacional, no tengan cubiertos los períodos mínimos de cotización exigidos por los sistemas de pensiones, o que, por cualquier otra causa, no tengan derecho a disfrutar de una pensión de vejez y carezcan de una fuente de ingresos.

Su instauración bajo un esquema focalizado o universal es un tema sujeto a discusión; sin embargo, se reconoce que la opción de cobertura universal es más acorde con un enfoque de derechos humanos y que favorece a las mujeres.

En diversos países, este pilar cero provee de una pensión cuyo monto cubre una fracción de la pensión mínima garantizada a quienes contribuyen al sistema de pensiones (OCDE, 2007; Orloff, 2002).

Comentarios finales

Este análisis permite evidenciar las enormes desigualdades que existen entre mujeres y hombres en materia de seguridad social, derivadas de las desigualdades de participación en el mercado laboral, así como del propio sistema que determina un acceso diferencial a las distintas prestaciones sociales.

Resulta patente que nuestro país se encuentra rezagado respecto a los avances realizados en otros países latinoamericanos para incorporar en su marco jurídico elementos que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres en el tema de la seguridad social.

Las reformas efectuadas en el sistema de seguridad social no tomaron en consideración los instrumentos internacionales de derechos humanos; tampoco incluyeron las recomendaciones de los organismos financieros internacionales que se referían a medidas redistributivas.

Así, es de resaltar que en México se llevó a cabo una de las reformas más radicales en materia de pensiones, la cual ha polarizado aun más el sistema de seguridad social, ya de por sí excluyente antes de que se realizara dicha reforma. Los efectos negativos impactan a las mujeres en mayor medida, por lo que las

desigualdades de género serán mayores a raíz de los cambios efectuados.

Las experiencias internacionales demuestran que resulta apremiante modificar el actual sistema de seguridad social, a fin de retornar a los principios de la seguridad social, pues éstos son factores que incrementan el bienestar de las personas y la productividad del sistema económico.

Referencias

Abramo, L. (2000). *El Convenio 183 (revisado) de Protección a la maternidad*. Archivo recuperado de Internet el 4 de diciembre de 2008 en <http://www-old.itsilo.org/actrav/english/calendar/2002/A22738/recursos/CARMEN%20BENITEZ/103-183Cepal.ppt>

Aguirre, F. M., (2006). *Pensiones en México*. Presentación en *Power Point*. Archivo recuperado de Internet el 18 de junio de 2008 en: www.diputados.gob.mx/comisiones59legislatura/seguridad_social/foroponnencias/conferencias/aguirre.ppt

Albo, A., González, F., Hernández, O., Herrera, C. A. y Muñoz, A., (2007). *Hacia el fortalecimiento de los sistemas de pensiones en México: visión y propuestas de reforma*. Seguros y Pensiones América/ Servicio de Estudios Económicos de México del Grupo BBVA Bancomer: México.

Camacho, R. y Martínez, J. (2006). Género, políticas conciliatorias y presupuesto público: una aproximación al caso de América Latina y el Caribe. En Mora, L., Moreno, M. J. y Roher, T. (coords.), *Cohesión social, políticas conciliatorias y presupuesto. Una mirada desde el género. Reunión de expertas*. pp. 261-303. Fondo de Población de Naciones Unidas-Cooperación Técnica Alemana: México.

Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género (CEAMEG), (2008). *Protocolo de investigación del Estudio sobre el impacto de las mujeres en la seguridad social*. Documento de trabajo. Inédito.

Colinas, L., (2008). *Economía productiva y reproductiva en México: un llamado a la conciliación*. Comisión Económica para América Latina: México.

Comisión de las Comunidades Europeas (CCE), (2006). *Informe conjunto sobre protección social e inclusión social de 2006*. Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Archivo recuperado de Internet el 29 de octubre de 2008 en:

<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0062:FIN:ES:PDF>

Comisión Económica para América Latina, (2007a). *El aporte de las mujeres a la igualdad en América Latina y El Caribe*. Documento preparado para la X Conferencia Regional sobre la Mujer. Formato electrónico disponible en: <http://www.eclac.org/>

Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, (febrero, 2008). *Observación General N° 19. El derecho a la seguridad social (artículo 9)*. Archivo recuperado de Internet el 4 de diciembre de 2008.

Consejo Asesor para la Reforma Previsional, (2006). *El derecho a una vida digna en la vejez. Hacia un contrato social con la previsión en Chile. Informe final. Volumen I. Diagnóstico y propuesta de Reforma*. Documento recuperado de Internet el 31 de julio de 2008 en: www.consejoreformaprevisional.cl/

<http://www2.ohchr.org/english/bodies/cescr/comments.htm>

Dion, M., (2007). Pension Reform and Gender Inequality. En: Kay, J. y Sinha, T. (eds.), *Lessons from Pension Reform in the Americas*. pp.134-163. Oxford University Press: New York.

Draibe, S. y Riesco, M., (2007). Estado de Bienestar, desarrollo económico y ciudadanía: algunas lecciones de la literatura contemporánea. En *Cohesión social en América Latina y el Caribe: una revisión perentoria de algunas de sus dimensiones*. Sojo, A. y Uthoff, A. (eds.). pp. 67-76. Conferencia Económica para América Latina: Santiago de Chile. Formato electrónico disponible en: www.eclac.org

Gomes, M.C., (2003). Transferencias intergeneracionales: ingreso, salud y seguridad social. Las experiencias de Brasil, México y Colombia en: *Desarrollo, equidad y ciudadanía. Las políticas sociales en América Latina*. Puyana, A. y G. Farfán (coords.). pp. 285-312. Flacso/Plaza y Valdés: México.

Holzmann, R. y Hinz, R., (2005). *Soporte del ingreso en la vejez en el siglo veintiuno. Una perspectiva internacional de los sistemas de pensiones y sus reformas*. Banco Mundial: Washington.

Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), (2007). *Informe financiero y actuarial al 31 de diciembre de 2006*. Documento recuperado de Internet el 23 de junio de 2008 en:

http://www.imss.gob.mx/IMSS/IMSS_SITIOS/IMSS_06/Institucion/DPF/Actuarial/reportes_financieros_y_actuariales.htm

James, E., Cox-Edwards, A. y Wong, R. (2005). El impacto de género en la reforma a la seguridad social en América Latina. En *Bienestar y Política Social* Vol. 1 Núm. 1 pp. 1-34.

Jusidman, C. (Junio, 2007). *Las políticas de género en América Latina y la inclusión social*. Ponencia. Archivo recuperado de Internet el 23 de julio de 2008 en:

http://147.83.75.104/Doc/cols_new/contenidos/downloads/obtener?id=192&artcl=2&artcr=2

Knebel, E., von, (2006) Presentación. pp. 20-22, En Mora, L., Moreno, M. J. y Roher, T. (coords.). *Cohesión social, políticas conciliatorias y presupuesto. Una mirada desde el género*. Reunión de expertas. Fondo de Población de Naciones Unidas-Cooperación Técnica Alemana: México.

Marcel, M. (Mayo, 2008). *Regímenes de bienestar, políticas sociales y cohesión social en América Latina*. Presentación realizada en la conferencia internacional "La cohesión social latinoamericana". Archivo recuperado de Internet el 28 de julio de 2008 en:

http://cieplan.cl/inicio/archivo_detalle.php?id_documento=166

Martínez, J. (2008). *Domesticar la incertidumbre en América Latina. Mercado laboral, política social y familias*. Editorial Universidad de Costa Rica: San José. Versión electrónica en: www.americalatinagenera.org

Martínez, J. y Monge, G., (2007). Políticas con efectos conciliatorios en América Latina: una región, distintos escenarios. En: *Género y cohesión social. Documento de Trabajo No. 16*. pp. 121-134. Astelarra, J. (coord.). Fundación Carolina-CeALCI, Madrid.

Mendizábal, G., (Septiembre, 2008). *El acceso de las mujeres a la seguridad social*. Texto de la ponencia presentada en el panel "La vulnerabilidad de las mujeres ante los esquemas de seguridad social", de la Cámara de Diputados. En prensa.

Mendizábal, G., (2006). Análisis comparativo de las prestaciones sociales por maternidad. En *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, Núm. 116, pp. 453-

479. Formato electrónico disponible en: www.ejournal.unam.mx

Moreno, P., Tamez, S. y Ortiz, C., (2003). La seguridad social en México. En de la Garza, E. y Salas, C. (coords.). *Situación del trabajo en México, 2003*. pp. 227-250. Plaza y Valdés- IET: México. Archivo recuperado de Internet el 18 de junio de 2008 en: <http://docencia.izt.uam.mx/egt/publicaciones/libros/situacion2003/sitacion2003.htm>

Organización Internacional del Trabajo, (2007). *El futuro de la protección social en América Latina: Aportes para el desarrollo económico y social en el marco de la Agenda Global de Trabajo Decente*. Nota técnica para discusión. Documento recuperado de Internet el 15 de mayo de 2008 en: <http://www.oit Chile.cl/pdf/Documento%20base.pdf>

Ochoa, S. M., (2006). Las pensiones no contributivas en México. En: *Socioscopio Nueva Época* Núm. 9. Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública. Cámara de Diputados.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), (2007). *Pensions at a Glance. Public Policies Across OECD Countries*. Autor: París.

Orloff, A. S., (2002). *Women's Employment and Welfare Regimes Globalization, Export Orientation and Social Policy in Europe and North America*. Social Policy and Development Programme Paper Number 12. United Nations Research Institute for Social Development: Geneva. Versión electrónica disponible en: <http://www.unrisd.org/>

Pautassi, L. (2002). *Legislación previsional y equidad de género en América Latina*. Comisión Económica para América Latina: Santiago de Chile. Versión electrónica disponible en: www.eclac.org

Pautassi, L. (2005). *¿Bailarinas en la oscuridad? Seguridad social en América Latina. El marco de la equidad de género*. Comisión Económica para América Latina: Mar del Plata. Versión electrónica disponible en: www.eclac.org

Pautassi, L. (2007). *El cuidado como una cuestión social desde un enfoque de derechos*. Naciones Unidas: Santiago de Chile. Formato electrónico disponible en: www.eclac.org

Salvador, S., (2007). *Estudio comparativo de la "economía del cuidado" en Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México y Uruguay*. Red Internacional de

Género y Comercio. Archivo recuperado de Internet el 18 de noviembre de 2008 en:

<http://www.americalatinagenera.org/documentos/publicaciones/estudiocomparativo-redgenerocomercio.pdf>

Sanfuentes, A., (2006). *La importancia del informe Marcel*. Informe No. 551. Formato electrónico disponible en: www.asuntospublicos.org

Sinha, T. (2002). *Can Latin American experience teach us something about privatized pensions with individual accounts?* Archivo recuperado de Internet el 21 de julio de 2008 en: <http://ssrn.com/abstract=390720>

Sinha, T. (Mayo, 2008). *Una década del sistema de pensiones en México: ¿Qué hemos aprendido?* Conferencia organizada por el Centro de Estudios de las Finanzas Públicas. Cámara de Diputados. México.

Sinha, T. y Rentería, A. (2005). *The cost of minimum pension guarantee*. Documento recuperado de Internet el 13 de mayo de 2008 en: http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=839213

Sinha, T. y Yañez, M. A., (2008). Una década del nuevo sistema de pensiones en México. Lecciones y moralejas. En *Boletín Técnico*, Núm. 03. Instituto Mexicano de Ejecutivos de Finanzas. Comité Técnico Nacional de Seguridad Social. Formato electrónico disponible en www.imef.org.mx

Tokman, V. (2007). *Informalidad, inseguridad y cohesión social en América Latina*. Comisión Económica para América Latina: Santiago de Chile. Versión electrónica disponible en: www.eclac.org

Valencia, A. (2004). Pensiones y seguridad social. En *La situación demográfica de México 2004*. pp. 83-90. Consejo Nacional de Población: México.

Valencia, A. (Febrero, 2007). *El impacto de la estabilidad laboral en los montos de las pensiones*. Presentación realizada en el Seminario de Pensiones del ITAM, México. Archivo recuperado de Internet el 13 de mayo de 2008 en: <http://icpr.itam.mx/Pension2007/>

Villagómez, E. (Abril, 2005). *Impacto de género de los sistemas de seguridad social; experiencias en los países de la Unión Europea*. Documento recuperado de Internet el 28 de mayo de 2008 en: www.ief.es/investigacion/Recursos/Seminarios/Genero/14abril_Villagomez.pdf

Walby, S., (2004). The European Union and gender

equality: Emergent varieties of gender regime. En *Social Politics* Vol. 11, Núm. 1, pp. 4-29. Versión electrónica disponible en: <http://portal.unesco.org/>

Legislar

para la igualdad

20



CENTRO DE ESTUDIOS PARA EL ADELANTO
DE LAS MUJERES Y LA EQUIDAD DE GÉNERO

***A**nálisis de los mecanismos
jurídicos en torno a la seguridad
social de las mujeres*

SUMARIO: I. Análisis de los mecanismos jurídicos en torno a la seguridad social de las mujeres. II. Presentación. III. Antecedentes. IV. Mecanismos jurídicos internacionales de seguridad social para las mujeres. V. Mecanismos jurídicos nacionales de seguridad social para las mujeres. VI. Análisis de los mecanismos jurídicos nacionales a la luz del marco internacional. VII. Comentarios finales. VIII. Referencias

Autora: Gabriela Márdero Jiménez.

La seguridad social es definida como un derecho fundamental y, al mismo tiempo, como un instrumento de justicia social. Para cumplir con estas finalidades, ésta debe basarse en los principios fundamentales de universalidad, solidaridad, igualdad, suficiencia, participación y transparencia (Mujica, 2006: 197). Uno de los principales problemas respecto a la seguridad social es que mujeres y hombres acceden a este derecho de manera desigual e inequitativa, generándose graves consecuencias tanto para las personas como para las sociedades.

El presente documento constituye un breve análisis sobre los mecanismos jurídicos en torno a la seguridad social de las mujeres, tanto en el ámbito internacional como nacional.

II. Antecedentes

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) definió, en 1991, la seguridad social como "La protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que, de no ser así, ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte; y también la protección en forma de asistencia médica y de

ayuda a las familias con hijos" (OIT, 1991).

El reconocimiento del derecho a la seguridad social se ha plasmado en el gran conjunto de disposiciones legales que se incluyen en tratados y convenios acordados por la comunidad internacional, a través de diversos organismos multilaterales.

Así, los Estados reconocieron desde 1948, con la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el derecho de las personas a la seguridad social. En el mismo documento se reconoció que la maternidad debía ser materia de un trato especial, principio que sería retomado posteriormente en los mecanismos de seguridad social, tanto internacionales como nacionales.

Algunos años después, en 1952, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a través del Convenio 103 sobre la protección de la maternidad, buscaría proteger a las trabajadoras antes y después del parto, sentando las bases para el posterior desarrollo jurídico.

En 1955, entró en vigor el Convenio 102 sobre seguridad social (norma mínima) de la OIT; el mismo año se hizo operativo el Convenio 118 sobre la igualdad de trato de nacionales y extranjeros en materia de seguridad social y, en 1986, entró en vigor el Convenio 157 sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social. En el primero de ellos, si bien se utiliza el término "persona" para referirse a quien desempeña un trabajo, contempla a las mujeres eminentemente como cónyuges o las viudas del trabajador. En el Convenio 118 se establece la obligatoriedad para los Estados de dotar a los nacionales de otros Estados (y a sus dependientes y descendientes) que se encuentren en su territorio, de los beneficios de la seguridad social que garantiza para sus propios ciudadanos. Más adelante, aunque

sin incluir disposiciones específicas para las mujeres, el Convenio 157 tuvo como esencia el establecimiento de un sistema internacional para la conservación de los derechos en materia de seguridad social.

Los convenios anteriores son de alcance general, mientras que existen otros del mismo organismo que abordan aspectos concretos de la seguridad social. En este sentido, la OIT completa el marco de la seguridad social con convenios específicos sobre asistencia médica, prestaciones de enfermedad, de desempleo, de vejez, familiares, de maternidad, de invalidez y de sobrevivientes.

Por su parte, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) de 1966, en el marco del derecho al trabajo, reconoció el derecho de las personas a la seguridad social, incluso al seguro social. Asimismo, introduce la noción de licencia por maternidad.

En 1979, los países adoptaron la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) que, desde el punto de vista de la erradicación de la discriminación hacia las mujeres en la esfera del empleo, incluyó disposiciones relativas a la seguridad social, mismas que serían fortalecidas, en 1991, mediante la recomendación general 16° del Comité de seguimiento de la Convención (COCEDAW).⁶

Finalmente, en el año 2000, la OIT revisó el Convenio sobre protección de la maternidad de 1952 para actualizar las disposiciones relativas y hacerlo más acorde a la realidad emanada de las

transformaciones económicas y laborales en el mundo.⁷

En el plano interno, el marco jurídico mexicano contiene disposiciones sobre seguridad social en la Constitución Política, en las leyes federales que reglamentan el artículo 123 constitucional —es decir, la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado—, y en otros ordenamientos específicamente promulgados para tal fin, tales como la Ley del Seguro Social y la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

Como se verá más adelante, las disposiciones del marco jurídico mexicano relativas a la seguridad social de las mujeres, aplican para aquellas trabajadoras incorporadas al sector formal del empleo, dejando fuera a las mujeres que se han visto en la necesidad de trabajar de manera informal y/o que se dedican al trabajo en el hogar. Además, estas disposiciones jurídicas vigentes giran eminentemente en torno a la función reproductiva de las mujeres y sus implicaciones en el ámbito de lo productivo ocupándose, principalmente, de las mujeres en tanto madres y no como sujetas de derechos.

Lo anterior expresa una legislación que no ha podido aún adecuarse a las transformaciones sociales, económicas y laborales que han implicado la incorporación masiva de las mujeres al mercado del empleo y el reconocimiento de sus derechos.

Es justamente en el punto en el que confluye la seguridad social y el empleo, donde se percibe de manera más evidente la insuficiencia de la legislación laboral hacia las mujeres. Hechos como el desempleo, el subempleo y el aumento

⁶ Este Comité manifestaría en 2006 a México su preocupación por la falta de acceso de las mujeres a la seguridad social, particularmente en la industria maquiladora y la persistencia de prácticas discriminatorias. A partir de lo anterior, instaría al gobierno mexicano a aprobar reformas necesarias en la materia en la legislación laboral.

⁷ Cabe mencionar que México no ratificó el Convenio 103 ni ha ratificado hasta el momento el Convenio 183, ambos sobre protección de la maternidad.

del empleo informal se tornan dramáticos cuando se les analiza desde un enfoque de género, ya que no sólo representan una complejidad no desentrañada aún por el marco jurídico nacional, sino que se traducen en una prueba de la exclusión de las mujeres de la cobertura de seguros sociales. Esto da como resultado desprotección social, empobrecimiento y dependencia de las instituciones de asistencia social y de beneficencia pública, como las únicas instancias a las cuales acudir para solventar servicios que son responsabilidad de Estado y de las personas empleadoras (Mendizábal, 2007: 116).

III. Mecanismos jurídicos internacionales de seguridad social para las mujeres

- Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948.

Este instrumento internacional establece dos disposiciones clave para la posterior codificación del derecho a la seguridad social. La primera aparece en su artículo 22, donde se señala que toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad. La segunda disposición se encuentra en el artículo 25, el cual vincula la seguridad social al derecho a un nivel de vida adecuado, pues señala que:

“Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido,

la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene, asimismo, derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad”.

Pese a ser una declaración y no una convención internacional⁸, la gran aportación de la Declaración Universal es representar un catálogo de derechos tanto civiles y políticos, como económicos, sociales y culturales a los cuales, además, dota de sus características fundamentales: universalidad, interdependencia e indivisibilidad, sin establecer jerarquías entre ellos, justamente debido a su interdependencia.

- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Tras la Declaración Universal vino la necesidad de contar con pactos internacionales que establecieran mecanismos de tutela y garantía de los derechos reconocidos por ésta, para ir conformando el andamiaje jurídico internacional de los derechos humanos. De esta forma, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) comenzó una tarea codificadora progresiva, a fin de que los Estados que componen la comunidad internacional se comprometieran mutuamente y al interior de sus respectivas sociedades a respetar y hacer respetar los derechos humanos. Es así como en 1966 la Asamblea General de este organismo internacional adoptó dos instrumentos jurídicos de protección de derechos humanos: el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y

⁸ “En las declaraciones de derechos humanos se enuncian principios y normas convenidos. Estos documentos no son en sí mismos jurídicamente vinculantes, pero se ha entendido que algunas declaraciones, muy en especial la Declaración Universal de los Derechos Humanos, tienen el carácter de derecho positivo, por cuanto sus disposiciones han sido tan ampliamente reconocidas que son obligatorias para todos los Estados” (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos en México, 2003, p.X).

Culturales (PIDESC); y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, que vienen a conformar el Sistema Universal de Protección de los Derechos Humanos.

Además de destacar y reconocer el carácter inherente e indivisible de los derechos económicos, sociales y culturales, el PIDESC se organiza a partir de cuatro ejes principales: trabajo, educación, nivel de vida adecuado y cultura; igualmente, en él se establecen mecanismos de seguimiento y control de las obligaciones asumidas por los Estados al ratificarlo.

Respecto a la seguridad social, el PIDESC, adoptado por la Asamblea General de Naciones Unidas en su resolución 2200A, en 1966, y ratificado por el Estado mexicano en 1981, compromete a los Estados a reconocer el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social. Asimismo señala que:

“Se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto. Durante dicho período, a las madres que trabajen se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social”.

El PIDESC cuenta con un mecanismo de protección y control, el llamado Sistema de Informes, mediante el cual los Estados se comprometen a elaborar y presentar informes periódicos dando cuenta de la situación que guardan los derechos humanos reconocidos en el tratado. En estos informes, los Estados notifican las medidas que han adoptado para garantizar el ejercicio de los DESC, así como los progresos que hayan obtenido al respecto. Una vez entregado el informe, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, órgano encargado de supervisar y promover el cumplimiento del Pacto, emite sus observaciones.

El Comité también realiza observaciones generales que representan una guía que los Estados Partes en el Pacto deben tomar en cuenta en el desarrollo de sus políticas públicas para cumplir sus obligaciones convencionales en materia de DESC. Estas observaciones representan la jurisprudencia del Comité en relación con el contenido del Pacto. Vinculada con el tema del presente documento, el Comité emitió en 2006, en el marco de su 36° periodo de sesiones, la observación general Núm. 20. El derecho a la seguridad social, plasmado en el artículo 9° del Pacto, es la base de esta observación. En ella se define el contenido normativo del derecho a la seguridad social, las obligaciones de los Estados Partes, las violaciones a este derecho, la aplicación en el plano nacional y las obligaciones de los actores no estatales al respecto.

De acuerdo con el segundo capítulo de la Declaración de Filadelfia, se distinguen cuatro grandes áreas de Derechos Humanos en las que pueden ubicarse los derechos que se relacionan con el derecho al trabajo:

Cuadro 1. Áreas de derechos humanos

Ámbitos derechos humanos	Derechos laborales fundamentales	
Libertad	Libertad sindical	
	Libertad de trabajo	Política de empleo
		Combate al trabajo forzoso
Igualdad	Eliminación de medidas discriminatorias	
	Igualdad de oportunidades	
Seguridad económica	Derecho al trabajo	
	Derecho a la seguridad social	
	Derecho a un ingreso mínimo	
Dignidad	Condiciones satisfactorias de trabajo y de vida	Duración de jornada laboral Derecho al descanso Derecho al tiempo libre Protección de integridad física Remuneración y alojamiento Servicios sociales a trabajadores
		Defensa de la promoción de de derechos y libertades

Martínez, M. (1995). *Derechos Económicos, Sociales y Culturales en las relaciones laborales*. Ginebra: OIT.

Los derechos laborales integran el “núcleo duro” de los derechos económicos, sociales y culturales. La libertad, la igualdad, la seguridad económica y la dignidad son cuatro ámbitos en donde se integran derechos laborales directamente reconocidos como derechos humanos, al encontrarse regulados tanto en los Convenios Internacionales de la OIT como en los instrumentos internacionales sobre Derechos Humanos (Martínez, 1995).

- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), adoptada por la Asamblea General de Naciones Unidas en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979. Ratificada por el Estado mexicano en 1981.

Este instrumento internacional compromete a los Estados Partes a adoptar:

“...todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer

en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular: el derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas; el derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción”.

Posteriormente, el COCEDAW emitió dos recomendaciones generales⁹ que aplican para el caso de la seguridad social de las mujeres: la Núm.16 y la Núm.18. La primera de ellas recomienda a los Estados Partes de la CEDAW que:

a) Incluyan en sus informes al Comité información sobre la situación jurídica y social de las mujeres que trabajan sin remuneración en empresas familiares;

b) Reúnan datos estadísticos relacionados con las mujeres que trabajan sin remuneración, seguridad social ni prestaciones sociales en empresas de propiedad de un familiar, e incluyan esos datos en sus informes al Comité;

c) Tomen las medidas necesarias para garantizar remuneración, seguridad social y prestaciones sociales a las mujeres que trabajan sin percibir tales prestaciones en empresas de propiedad de un familiar.

La Núm. 18, por su parte, recomienda que los Estados Partes incluyan en sus

⁹ Tanto la CEDAW como el PIDESC —los dos tratados de importancia central para los derechos económicos y sociales de las mujeres— tienen un conjunto de mecanismos encargados de garantizar su cumplimiento y de oportunidades para la gestión y la defensa, incluyendo comités de expertas y expertos y procedimientos para la presentación de informes, mecanismos de investigación y comunicación, e interpretaciones legales como las Observaciones Generales o las Recomendaciones Generales, que son interpretaciones jurídicas acerca de los derechos contenidos en los tratados. En este sentido, aclaran y desarrollan los contenidos de los derechos y de las obligaciones que ellos crean, ayudando así a los Estados, ONG's, tribunales y otros, a entender el significado pleno de las Convenciones. (AWID, 2006, p. 27).

informes periódicos información sobre las mujeres discapacitadas y sobre las medidas adoptadas para hacer frente a su situación particular, incluidas las medidas especiales para que gocen de igualdad de oportunidades en materia de educación y de empleo, servicios de salud y seguridad social, y asegurar que puedan participar en todos los aspectos de la vida social y cultural.

- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En virtud de su propia naturaleza, la OIT es el organismo internacional que más se ha ocupado de fijar los lineamientos que garantizarán el derecho al trabajo y los derechos que se relacionan con éste, como el derecho a un nivel de vida adecuado y el derecho a la seguridad social.

La OIT funciona, básicamente, a partir de Convenios firmados por los Estados Miembros de la organización. Los países que han ratificado un Convenio deben aplicarlo plenamente, para lo cual deben derogar y modificar cualquier disposición legislativa y reglamentos o procedimientos administrativos que no estén en consonancia con las disposiciones del documento firmado; además, deben informar periódicamente acerca de su aplicación tanto en la legislación como en la práctica.

Son varios los convenios en materia de seguridad social que a la fecha ha emitido esta organización internacional, mismos que son aplicables para todas las personas trabajadoras. La gran aportación es que, mediante los convenios, se han fijado los elementos que componen el derecho a la seguridad social. En este sentido, el *Convenio 102 sobre seguridad social*, también llamado *norma mínima*, establece las siguientes prestaciones:

Asistencia médica, tanto de carácter preventivo como curativo, haciendo mención de que la contingencia cubierta deberá comprender todo estado mórbido, cualquiera que fuere su causa, el embarazo, el parto y sus consecuencias.

Prestaciones monetarias de enfermedad. La contingencia cubierta deberá comprender la incapacidad para trabajar resultante de un estado mórbido, que entrañe la suspensión de ganancias según la defina la legislación nacional.

- Prestaciones de vejez
- Prestaciones en caso de accidente del trabajo y de enfermedad profesional
- Prestaciones familiares.

Estas prestaciones, sólo aplicables en el caso de tener hijos, consisten en un pago periódico concedido a toda persona protegida que haya cumplido el período de calificación prescrito; el suministro a los hijos, o para los hijos, de alimentos, vestido, vivienda y el disfrute de vacaciones o de asistencia doméstica; o bien una combinación de las prestaciones mencionadas en a) y b).

Prestaciones de maternidad. Las disposiciones relativas a la maternidad son las siguientes:

Artículo 49

1. En lo que respecta al embarazo, al parto y sus consecuencias, las prestaciones médicas de maternidad deberán comprender la asistencia médica mencionada en los párrafos 2 y 3 de este artículo.

2. La asistencia médica deberá comprender, por lo menos:

a) la asistencia prenatal, la asistencia durante el parto y la asistencia puerperal prestada por un médico o por una comadrona diplomada; y

b) la hospitalización, cuando fuere necesaria.

3. La asistencia médica mencionada en el párrafo 2 de este artículo tendrá por objeto conservar, restablecer o mejorar la salud de la mujer protegida, así como su aptitud para el trabajo y para hacer frente a sus necesidades personales.

4. Las instituciones o los departamentos gubernamentales que concedan las prestaciones médicas de maternidad deberán estimular a las mujeres protegidas, por cuantos medios puedan ser considerados apropiados, para que utilicen los servicios generales de salud puestos a su disposición por las autoridades públicas o por otros organismos reconocidos por las autoridades públicas.

Artículo 50

Con respecto a la suspensión de ganancias resultante del embarazo, del parto y de sus consecuencias, la prestación consistirá en un pago periódico calculado de conformidad con las disposiciones del artículo 65 o las del artículo 66. El monto del pago periódico podrá variar en el transcurso de la contingencia, a condición de que el monto medio esté de conformidad con las disposiciones susodichas.

- Prestaciones por invalidez.
- Prestaciones por sobrevivientes.

Un elemento distintivo de esta convención es que las mujeres son contempladas como beneficiarias del trabajador (a excepción de las prestaciones por maternidad), al ser sus cónyuges o viudas, mientras que el cónyuge (varón) no

aparece como persona beneficiaria, pues a pesar de que la convención emplea el término “persona trabajadora”, en los hechos puede percibirse que no se contemplaba que una mujer pudiera entenderse bajo dicho término.

Lo anterior se ejemplifica mejor con el siguiente cuadro, extraído del propio texto de la Convención.

“CUADRO ANEXO A LA PARTE XI.-PAGOS PERIÓDICOS AL BENEFICIARIO TIPO”

<i>Partes</i>	<i>Contingencias</i>	<i>Beneficiarios tipo</i>	<i>Porcentaje</i>
III	Enfermedad	Hombre con cónyuge y dos hijos	45
IV	Desempleo	Hombre con cónyuge y dos hijos	45
V	Vejez	Hombre con cónyuge en edad de pensión	40
VI	Accidentes del trabajo y enfermedades profesionales: Incapacidad para trabajar Invalidez Sobrevivientes	Hombre con cónyuge y dos hijos Hombre con cónyuge y dos hijos Viuda con dos hijos	50 50 40
VIII	Maternidad	Mujer	45
IX	Invalidez	Hombre con cónyuge y dos hijos	40
X	Sobrevivientes	Viuda con dos hijos	40

Convenio 103 sobre la protección de la maternidad

Este Convenio se aplicaba —antes de ser revisado por el Convenio 183 de 2000— a las mujeres empleadas en empresas industriales y en trabajos no industriales y agrícolas, comprendidas las asalariadas que trabajen en su domicilio.

Ya desde 1952, el Convenio garantizaba a las mujeres los distintos derechos:

A un descanso de maternidad de doce semanas, por lo menos, siendo obligatorio tomar una parte del descanso después del parto, un descanso prenatal suplementario cuya duración máxima podrá ser fijada por la autoridad competente en caso de enfermedad, de acuerdo con un certificado médico, que sea consecuencia del embarazo.

Derecho a recibir prestaciones en dinero y prestaciones médicas cuando la mujer se ausente de su trabajo por parto. Las tasas de las prestaciones en dinero deberán ser fijadas por la legislación nacional, de suerte que sean suficientes para garantizar plenamente la manutención de la mujer y de su hijo en buenas condiciones de higiene, y de acuerdo con un nivel de vida adecuado.

A prestaciones médicas, que deberán comprender la asistencia durante el embarazo, el parto y la asistencia puerperal, prestada por una comadrona diplomada o por un médico, y la hospitalización, cuando ello fuere necesario; la libre elección del médico y del hospital, público o privado deberán ser respetadas; a interrumpir su trabajo para lactar a su hijo durante uno o varios períodos cuya duración será determinada por la legislación nacional. Las interrupciones de trabajo, a los efectos de la lactancia, deberán contarse como horas de trabajo, y remunerarse como tales en los casos en que la cuestión esté regida por la legislación nacional o de conformidad

con ella; en los casos en que la cuestión esté regida por contratos colectivos, las condiciones deberán reglamentarse por el contrato colectivo correspondiente; a conservar su empleo y a regresar a él después de la licencia por maternidad

Convenio 168 sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo de 1991

En su artículo 8 señala que todo Miembro de la OIT deberá esforzarse en adoptar medidas especiales para fomentar posibilidades suplementarias de empleo y la ayuda al empleo, así como para facilitar el empleo productivo y libremente elegido de determinadas categorías de personas desfavorecidas que tengan o puedan tener dificultades para encontrar un empleo duradero, como las mujeres, los trabajadores jóvenes, los minusválidos, los trabajadores de edad, los desempleados durante un largo período, los trabajadores migrantes en situación regular y los trabajadores afectados por reestructuraciones.

Convenio 183 sobre la protección de la maternidad, 2000

A diferencia del Convenio 103 este Convenio amplía su protección a todas las mujeres empleadas, incluidas las que desempeñan formas atípicas de trabajo. Reconoce a las mujeres los siguientes derechos:

A que no se le obligue a desempeñar un trabajo que haya sido determinado por la autoridad competente como perjudicial para su salud o la de su hijo.

A una licencia de maternidad de una duración de al menos catorce semanas (se amplía dos semanas con respecto al Convenio 103).

A una licencia, antes o después del período de licencia de maternidad, en caso de enfermedad o si hay compli-

caciones o riesgo de que se produzcan complicaciones como consecuencia del embarazo o del parto. La naturaleza y la duración máxima de dicha licencia podrán ser estipuladas según lo determinen la legislación y la práctica nacionales.

A prestaciones pecuniarias, de conformidad con la legislación nacional o en cualquier otra forma que pueda ser conforme con la práctica nacional, a toda mujer que esté ausente del trabajo en virtud de la licencia a que se hizo referencia. Las prestaciones pecuniarias deberán establecerse en una cuantía que garantice a la mujer, y a su hijo, condiciones de salud apropiadas y un nivel de vida adecuado.

A prestaciones médicas a la madre y a su hijo, de acuerdo con la legislación nacional o en cualquier otra forma que pueda ser conforme con la práctica nacional. Las prestaciones médicas deberán comprender la asistencia prenatal, la asistencia durante el parto y la asistencia después del parto, así como la hospitalización cuando sea necesario.

A la protección del empleo y no discriminación. Se prohíbe al empleador que despidiera a una mujer que esté embarazada, o durante la licencia mencionada. Se garantiza a la mujer el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo, o a uno equivalente, con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.

Todo Estado Parte debe adoptar medidas apropiadas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo, con inclusión del acceso a éste. Queda prohibido pedir prueba de embarazo para contratar a una mujer.

A una o varias interrupciones por día, o a una reducción diaria del tiempo de trabajo, para la lactancia de su hijo. Estas interrupciones o la reducción diaria

del tiempo de trabajo deben contabilizarse como tiempo de trabajo y remunerarse en consecuencia.

IV. Mecanismos jurídicos nacionales de seguridad social para las mujeres

En México, el sistema de seguridad social incluye servicios médicos, pensiones y otras prestaciones sociales y económicas. Sin embargo, más de 50% de la población no cuenta con cobertura de seguridad social, ya sea del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), instituciones en las que recae casi completamente la seguridad social (CESOP, 2004: 2).¹⁰

A continuación se presentan los ordenamientos jurídicos vigentes que contienen disposiciones específicas en materia de seguridad social para las mujeres.

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

El artículo 123 constitucional ampara los riesgos a los que están expuestas las personas trabajadoras del sector público y privado, a través de una serie de beneficios que comprende seguros de invalidez, de vejez, de jubilación, de sobrevivencia, de cesación involuntaria de trabajo, de enfermedades y accidentes no profesionales, de enfermedades y accidentes profesionales, de guarderías y de maternidad.

Con respecto a las trabajadoras, el artículo establece que las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en

¹⁰ La cobertura de estas dos instituciones es limitada, alcanzando a 42.5% de la población económicamente activa (PEA). La participación del IMSS en la cobertura es mucho más amplia que la del ISSSTE, ya que atiende a 37.1% de la PEA, mientras que esta última atiende a 5.7% (CESOP, 2004: 2).

relación con la gestación; gozarán, forzosamente, de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

El derecho a la seguridad social siguió una ruta ascendente, ya que tras las disposiciones constitucionales de 1917, el Congreso de la Unión aprobó el decreto de Ley del Seguro Social, en 1942, que reglamentó la fracción XXIX del artículo 123 de la Constitución.¹¹ Así, se creó, en 1944, el IMSS, para proporcionar seguridad social a los trabajadores asalariados del sector formal de la economía (Rojas, G., Ulloa, O., s/f: 35). En 1973 entró en vigor una nueva Ley del Seguro Social que dispuso, entre otros aspectos, la creación del seguro de guarderías, la extensión de los servicios médicos del IMSS a mexicanas y mexicanos sin capacidad de pago (básicamente de los sectores rurales y de los urbanos marginados), y la extensión del régimen obligatorio del seguro social a sectores no sujetos a una relación salarial, a través de su incorporación voluntaria.

- Ley del Seguro Social

Esta ley garantiza, tanto a mujeres como a hombres, servicios y prestaciones de seguridad social en los rubros mencio-

nados en el artículo 123 constitucional reglamentando, de manera concreta, las disposiciones que en el caso del citado artículo sólo son enunciativas.

En el tema que ocupa al presente documento, se debe destacar el capítulo IV de la Ley del Seguro Social, que lleva por nombre *Del seguro de enfermedades y maternidad*. En virtud de él, quedan amparados el asegurado; el pensionado; la esposa del asegurado (o a falta de ésta, la mujer con quien ha hecho vida marital durante los cinco años anteriores a la enfermedad, o con la que haya procreado hijos, siempre que ambos permanezcan libres de matrimonio. Si el asegurado tiene varias concubinas ninguna de ellas tendrá derecho a la protección); el esposo de la asegurada (a falta de éste el concubinario, siempre que hubiera dependido económicamente de la asegurada, y reúnan, en su caso, los requisitos aplicables a la esposa del asegurado)¹²; los hijos menores de dieciséis años del asegurado y de los pensionados; los hijos del asegurado cuando no puedan mantenerse por su propio trabajo debido a una enfermedad crónica, defecto físico o psíquico, hasta en tanto no desaparezca la incapacidad que padecen o hasta la edad de veinticinco años cuando realicen estudios en planteles del sistema educativo nacional; los hijos mayores de dieciséis años de los pensionados por invalidez, cesantía en edad avanzada y vejez, que se encuentren disfrutando de asignaciones familiares, así como los de los pensionados por incapacidad permanente; el padre y la madre del asegurado que vivan en el hogar de éste.

La Ley señala que el disfrute de las prestaciones de maternidad se iniciará a partir del día en que el Instituto certifique el estado de embarazo. La certificación señalará la fecha probable del parto, la

¹¹ El artículo a la letra dice:

....
XXIX. Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.

¹² Nótese que en este caso se exige la dependencia económica, además de otros requisitos que no se exigen para el caso de la concubina o la mujer con quien se haya procreado hijos.

que servirá de base para el cómputo de los cuarenta y dos días anteriores a aquél, para los efectos del disfrute del subsidio que, en su caso, se otorgue en los términos de esta Ley.

En lo que respecta a la pensión por viudez, la Ley del Seguro Social establece que tendrá derecho a la pensión de viudez la que fue esposa del asegurado o pensionado por invalidez. A falta de esposa, tendrá derecho a recibir la pensión, la mujer con quien el asegurado o pensionado por invalidez vivió como si fuera su marido, durante los cinco años que precedieron inmediatamente a la muerte de aquél, o con la que hubiera tenido hijos, siempre que ambos hayan permanecido libres de matrimonio durante el concubinato. Si al morir el asegurado o pensionado por invalidez tenía varias concubinas, ninguna de ellas tendrá derecho a recibir la pensión.

Una vez más se percibe una diferencia importante entre los derechos garantizados a mujeres y hombres a la seguridad social, pues se establece que la misma pensión le corresponderá al viudo o concubinario siempre y cuando hubiera dependido económicamente de la trabajadora asegurada o pensionada por invalidez.

La ley en cuestión regula también el seguro de guarderías, el cual no es garantizado para todas las personas trabajadoras, sólo para la mujer trabajadora, el trabajador viudo o divorciado.

Cabe mencionar que disposiciones como la anterior, finalmente terminan discriminando a las mujeres. Cabría preguntarse qué sucede cuando la madre trabaja pero no tiene acceso a la seguridad social, y el padre sí cuenta con él, pero no puede gozar del derecho a las guarderías.

Como se menciona previamente, a principios de la década de los 40 fue promulgada la Ley del Seguro Social.

Posteriormente, en 1959, se expidió la Ley del ISSSTE que este instituto creó, justamente, para dotar de seguridad social a los trabajadores al servicio del Estado.

- Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado

La ley contempla los servicios y prestaciones establecidos en el artículo 123 de la Constitución. En relación con las mujeres, la Ley señala que:

La mujer Trabajadora, la pensionada, la cónyuge del Trabajador o del pensionado o, en su caso, la concubina de uno u otro, y la hija del Trabajador o pensionado, soltera, menor de dieciocho años que dependa económicamente de éstos, según las condiciones del artículo siguiente, tendrán derecho a:

I. Asistencia obstétrica necesaria a partir del día en que el Instituto certifique el estado de embarazo. La certificación señalará la fecha probable del parto para los efectos del artículo 28 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B del artículo 123 Constitucional;

II. Ayuda para la lactancia cuando, según dictamen médico, exista incapacidad física o laboral para amamantar al hijo. Esta ayuda será proporcionada en especie, hasta por un lapso de seis meses con posterioridad al nacimiento, y se entregará a la madre o, a falta de ésta, a la persona encargada de alimentarlo, y

III. Con cargo al seguro de salud, una canastilla de maternidad, al nacer el hijo, cuyo costo será señalado periódicamente por el Instituto, mediante acuerdo de la Junta Directiva.

- Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas.

Este ordenamiento no contempla específicamente a las mujeres en alguna de sus disposiciones.

- Ley Federal del Trabajo

En la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del apartado A) del artículo 123 de la Constitución Política, los derechos consagrados no se distinguen para uno u otro sexo, con excepción de los relativos a la función reproductiva. Así, hombres y mujeres tienen derecho a la estabilidad en el empleo, a la capacitación, a los ascensos, a vacaciones, a diversas prestaciones, a la sindicalización, a la huelga, entre otros.

Las mujeres aparecen concretamente en el Título Quinto de la ley referida, el cual se denomina “Trabajo de las Mujeres”. En él se señala que las mujeres disfrutarán de los mismos derechos que los hombres. Asimismo, establece las modalidades que tienen como propósito fundamental la protección de la maternidad. Entre los derechos que se reconocen a las mujeres en la LFT encontramos:

La prohibición expresa durante el período del embarazo de realizar trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación.

El disfrute de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto.

El disfrute, durante el período de lactancia, de dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijas o hijos.

La percepción de su salario íntegro durante los descansos señalados. Conservar el puesto que desempeñaban durante los períodos de descanso, para reincorporarse a él.

Los patrones tienen prohibido:

Rechazar a una solicitante de un trabajo por estar embarazada, no promoverla, o despedirla por ese motivo.

Excluirla de los beneficios, promociones, ascensos, capacitación y adiestramiento por su embarazo.

Exigirle la renuncia a causa del embarazo, puerperio, lactancia o responsabilidades familiares.

Disminuir cualquiera de sus derechos laborales o de seguridad social.

V. Análisis de los mecanismos jurídicos nacionales a la luz del marco internacional

Los rasgos más destacados de la legislación que tutela la seguridad social en México, a partir del marco internacional previamente descrito son:

- En general, no se reflejan en la ley la totalidad de las disposiciones internacionales específicas en materia de derecho a la seguridad social de las mujeres, ni existen hasta el momento propuestas integrales para incorporarlas plenamente. Por citar un ejemplo, la OIT señala que el derecho a la maternidad contempla 14 semanas a repartirse antes y después del parto, mientras que la legislación mexicana concede un periodo de 12 semanas

- La ausencia de lenguaje incluyente.

- No establece explícitamente que el trabajo y la seguridad social son derechos humanos.

- Considera a las mujeres trabajadoras únicamente a partir de su función reproductiva y como únicas responsables de la crianza de los hijos e hijas.

- Considera, para efectos de seguridad social, sólo a las trabajadoras en el sector formal, dejando sin protección a las que trabajan en el sector informal que son la mayoría de las mujeres de la PEA.
- No se encuentran en la ley mecanismos para evitar la discriminación entre trabajadoras y trabajadores, pues no se establece el principio de igualdad de trato.

-No permite esquemas que favorezcan la conciliación de la vida familiar y la laboral. Por el contrario, hay disposiciones que discriminan a las mujeres por resultado, como las relativas al derecho a guarderías. Tampoco establece el derecho de los trabajadores a solicitar una licencia de paternidad, con lo cual la carga del cuidado de las hijas y los hijos recae exclusivamente en las mujeres.

- No prohíbe explícitamente la exigencia de un certificado de no gravidez para acceder o conservar el empleo.

- No contempla la seguridad social para el trabajo no remunerado.

- No garantiza el derecho a la seguridad social para las personas con discapacidad, ni para las y los jóvenes.

- No existe en la legislación mexicana el seguro de desempleo

*C*omentarios finales

Pese a la creciente importancia de las mujeres en el mercado del trabajo —tanto en términos numéricos como cualitativos¹³—, sus derechos en este ámbito no están plenamente salvaguardados.

¹³ Desde la perspectiva macroeconómica, esta incorporación de las mujeres al mercado del empleo en mayor escala que en otros momentos de la historia, es un acontecimiento positivo: eleva la calidad del trabajo al existir una reserva más amplia de mano de obra disponible, aumenta la productividad, crece el número de personas que contribuyen al fisco, contribuye a la disminución de la pobreza, etcétera. La evidencia empírica demuestra que el aumento del aporte de ingresos al hogar por parte de la mujer mejora considerablemente el bienestar familiar, dado que es más

La problemática a la que se enfrentan en materia de seguridad social gira en torno a dos vertientes fundamentales, de las cuales derivan a su vez otros fenómenos. Por un lado, al tener menor acceso al empleo, las mujeres están limitadas en su derecho a la seguridad social,¹⁴ pues en México este derecho depende directamente del empleo formal. Por otra parte, las mujeres que sí laboran en el sector formal del empleo, se encuentran inmersas en un sistema de seguridad social que no reconoce sus necesidades específicas y que las ubica únicamente como madres, esposas o concubinas de los trabajadores. Al asignarse a las mujeres el peso del cuidado, percibirán, al final de su vida laboral, una pensión menor que la de los hombres, dado que su participación en el mercado laboral se realiza de manera intermitente y en condiciones laborales más precarias (Birgin y Pautassi, 2002).

La problemática anterior deriva en que el sistema de seguridad social, no sólo en México sino en el mundo, fueron creados cuando la presencia de las mujeres en el mercado del empleo era mucho menor al actual, y se desarrollaron a partir del modelo tradicional de familia en el cual el hombre era el único proveedor de recursos con que contaban los hogares.

En términos generales, la legislación laboral y de seguridad social se ha quedado rezagada frente a las nuevas características y dinámicas socioeconómicas mexicanas, y frente a los consensos internacionales que, vía instrumentos jurídicos, buscan garantizar a las personas una serie de derechos que permita la equidad entre los géneros en los distintos ámbitos. México es miembro de los principales instrumentos que tutelan los de-

probable que ella invierta más en el capital humano que su contraparte masculina (Piras, 2006: 6).

¹⁴ En la mayoría de los países de América Latina las mujeres se encuentran menos presentes que los hombres en la afiliación al sistema de seguridad social, lo cual tiene efectos negativos que deben ser absorbidos por las propias mujeres (Birgin y Pautassi, 2002).

rechos de las mujeres, lo cual convierte en un imperativo armonizar su legislación interna.

Desde el punto de vista jurídico, la incorporación de la perspectiva de género en la legislación de seguridad social y laboral, no debe hacerse únicamente a través de modificaciones a los respectivos capítulos que se ocupan de la maternidad o del trabajo de las mujeres, sino incluir modificaciones contundentes a fin de garantizar la seguridad social, la igualdad de oportunidades y de trato en el acceso al empleo, así como la igualdad de condiciones en términos de salario. Asimismo, la conciliación entre las responsabilidades laborales y familiares es uno de los temas más urgentes del ámbito del trabajo.

Las reformas al marco jurídico mexicano para garantizar a las mujeres sus derechos en materia de seguridad social, podrían considerar como base teórica el marco internacional de los derechos humanos de las mujeres relacionados con el trabajo y la seguridad social, ubicados dentro de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC) de las personas. Éstos se encuentran definidos en diversos instrumentos jurídicos internacionales, como son la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), y los Convenios correspondientes de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), de los cuales derivan los principios que integran los derechos laborales de las mujeres, recogidos por la CEDAW y sus recomendaciones tanto generales como específicas.

Referencias

Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2003). Diagnóstico sobre la situación de los Derechos Humanos en México.

México: Autor.

AWID, (2006). *La realización de los derechos económicos y sociales de las mujeres. Estrategias y lecciones producto de la experiencia*. Toronto: La Asociación para los Derechos de la Mujer.

Birgin, H. y L. Pautassi, (2002). *¿Género en la reforma previsional Argentina o reforma sin género?* Santiago de Chile: CEPAL.

CESOP (2004). *La seguridad social en México. Panorama reciente y costo fiscal*. México: Cámara de Diputados.

Martínez, M. (1995). *Derechos Económicos, Sociales y Culturales en las relaciones laborales*. Ginebra: OIT.

Mendizábal, G. (2007a). ¿Discrimina la seguridad social a las mujeres? *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (4), 116-136.

Mendizábal, G. (2007b). La desprotección familiar del derecho laboral y de la Seguridad Social en México. *Revista Laboral*, (173), 8-14.

Mujica, J. (2006). *La justiciabilidad del derecho a la seguridad social en el ámbito nacional y en el sistema interamericano de protección de los derechos humanos*. En Ely, A. (coord.). *Derechos económicos, sociales y culturales en América Latina*. México: Plaza y Valds.

Organización Internacional del Trabajo. *Administración de la seguridad social*. Documento recuperado del sitio web de la OIT el 26 de junio de 2008 de: http://web.oit.or.cr/index.php?option=com_content&task=section&id=19&Itemid=131

Piras, Claudia (2006). *Mujeres y Trabajo en América Latina. Desafíos para las políticas laborales*. Nueva York: Banco Interamericano de Desarrollo

Rojas, G. y Ulloa, O. (s/f). *La seguridad social en México: presente y futuro*. Documento recuperado de Biblioteca Jurídica Virtual el 27 de junio de 2008 de: <http://www.bibliojuridica.org/libros/1/357/5.pdf>

Instrumentos internacionales

Organización de las Naciones Unidas. Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948.

Organización de las Naciones Unidas. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y

Culturales, 1966.

Organización de las Naciones Unidas. Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW). 1979.

Organización de las Naciones Unidas. Recomendaciones Generales 16 y 18 adoptadas por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, ambas de 1991.

Organización de las Naciones Unidas. Observaciones Finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer: México, 36° periodo de sesiones, 2006.

Organización Internacional del Trabajo. Convenio 102 sobre la seguridad social (norma mínima), 1952.

Organización Internacional del Trabajo. Convenio 103 sobre la protección de la maternidad, 1952.

Organización Internacional del Trabajo. Convenio 118 sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962.

Organización Internacional del Trabajo. Convenio 157 sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1982.

Legislación nacional

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (1917), última reforma en *Diario Oficial de la Federación*, 12 de febrero de 2007.

Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas (2003), última reforma en *Diario Oficial de la Federación*, 8 de mayo de 2006.

Nueva Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (2007). Sin reforma.

Ley del Seguro Social (1995), última reforma en *Diario Oficial de la Federación*, 11 de agosto de 2006.

Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del Apartado A) del Artículo 123 Constitucional (1970), última reforma en *Diario Oficial de la Federación*, 17 de enero de 2006.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional (1963), última reforma en *Diario Oficial de la Federación*, 3 de mayo de 2006.

Legislar para la igualdad

36



CENTRO DE ESTUDIOS PARA EL ADELANTO
DE LAS MUJERES Y LA EQUITAD DE GÉNERO

*El acceso a la seguridad social
para las mujeres*

SUMARIO: Introducción I. Marco de referencia II. El acceso a la seguridad social para las mujeres en México II. 1 Mujer y educación II. 2 Mujer y mercado laboral III. Análisis de algunas ramas de aseguramiento de los seguros sociales mexicanos y sus particularidades hacia las mujeres III.1 Riesgos de trabajo III.2 Maternidad III.3 Pensiones III.3.1 Pensiones por viudez III.3.2 Pensiones por cesantía en edad avanzada, vejez y retiro III.4 Guarderías. Conclusiones

*Autora: Gabriela Mendizábal Bermúdez**

En pleno siglo XXI el acceso a la seguridad social para muchas mujeres mexicanas sigue estando en el mundo jurídico del deber ser y no del fáctico. Este mundo lleno de paradojas donde, por un lado cada vez son más los países que suscriben tratados internacionales en pro de la protección de la seguridad social para sus ciudadanos, además de reconocer como derecho fundamental el derecho a la seguridad social y, por otro lado, los requisitos para acceder a las prestaciones —los seguros sociales entre los más importantes— se vuelven inalcanzables. Por lo tanto, este análisis pretende demostrar que las mujeres en México constituyen un grupo social que se encuentra en situación de mayor indefensión para hacer frente a las contingencias sociales, principalmente a

la vejez y a la maternidad, derivado no sólo de sus circunstancias laborales, de género, discriminación social y pobreza, sino como consecuencia, también, de las propias leyes en materia de seguridad social que ocasionan discriminación y exclusión femenina.

Marco de referencia

México ha logrado importantes avances en materia de seguridad social, basta con echar un vistazo a la historia y reconocer como puntos importantes de su desarrollo: la inclusión de los derechos sociales en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917; la institución de la Dirección General de Pensiones Civiles, hoy Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, en diciembre de 1959, durante el gobierno de Adolfo López Mateos;¹⁵ la creación del Instituto Mexicano del Seguro Social, el 19 de enero de 1943, en el gobierno de Manuel Ávila Camacho,¹⁶ y la inclusión de 55 788 900¹⁷ mexicanos a los diversos seguros sociales con los que contamos en el país.

Sin embargo, no podemos cerrar los ojos al estancamiento que se ha dado en esta materia en la última década si se toma como ejemplo la sustitución del sistema de reparto por el de capitalización individual con administración privada. El caso es que, derivado de múltiples factores, como cambios poblacionales, la influencia de corrientes neoliberalizadoras y las diversas crisis económicas por las que México ha atravesado en las últimas tres décadas, se ha ocasionado que la segu-

* Especialista en Derecho de la Seguridad Social, realizó estudios equivalentes a la maestría en Derecho en la Universidad de Viena, Austria, por los cuales obtuvo mención honorífica, y el doctorado en Derecho en la misma universidad. Aprobó el posgrado de especialización en Globalización y Estado Social en la Universidad de Castilla La Mancha, España. Actualmente es profesora-investigadora en la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos; evaluadora de proyectos del Conacyt y UAEM; coordinadora de los libros "Apuntes Multidisciplinarios de Seguridad Social", "Reflexiones sobre la financiación de la Seguridad Social", "La Seguridad Social en México", "Hacia los juicios orales en el Estado de Morelos" y la "Seguridad Social a Grupos Vulnerables en un mundo globalizado"; escritora de artículos en revistas nacionales e internacionales. También se desempeña como secretaria académica en la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos.

¹⁵ ¿Qué es el ISSSTE? En: <http://www.issste.gob.mx/issste/historia.html>
Fecha de consulta: 22 de septiembre de 2008.

¹⁶ 60 años de servir a México. Instituto Mexicano del Seguro Social. En: <http://www.imss.gob.mx/NR/rdonlyres/0595CBC2-AE33-40D9-830E-D31E966B22B7/0/nacimiento.pdf>
Fecha de consulta: 22 de septiembre de 2008. p. 3

¹⁷ México Hoy, 2007. En: http://www.inegi.gob.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvini/egi/productos/integracion/pais/mexhoy/2007/MexicoHoy_2007.pdf
Fecha de consulta: 22 de septiembre de 2008.

ridad social se mantenga casi estática y haya detenido su crecimiento en cuanto a cobertura se refiere. Es por ello que hoy existen diversos sectores de la población a los que les es imposible disfrutar de la protección social jurídicamente exigible que proporcionan los seguros sociales en México, y éste es el caso de las mujeres. Es por ello que resulta importante analizar el marco referencial de la seguridad social que, además, en nuestro país se entiende como sinónimo de seguro social.

En el proceso histórico de la seguridad social encontramos como antesala de su concepción a la asistencia social, a la beneficencia y a los seguros sociales que dieron pie a una figura cuyos principios fundamentales fueron los de la universalidad y solidaridad. Vale la pena mencionar que, en México, esos dos principios constituyen una aspiración insatisfecha. Está claro que la seguridad social de un país es el resultado de su proceso histórico, político, económico y social, además de los factores geográficos y que, por lo tanto, no existen dos sistemas de seguridad social iguales en el mundo. Entonces, con la intención de atar estos hilos, la pregunta obligada es: ¿por qué intentamos enfrascar a la seguridad social mexicana dentro de los conceptos europeos?, conceptos que, si bien limitan su funcionamiento a los seguros sociales con prestaciones obligatorias y aderezadas por prestaciones complementarias de diversa índole, pública o privada, aún conservan el principio de la universalidad.

En México, al igual que en su momento se lo preguntó Europa y, específicamente España,¹⁸ algunos se cuestionan si estamos regresando hacia la protección de la asistencia social; podríamos aventurarnos a responder que no, que es necesario contemplarla dentro de un proceso de

evolución mediante el cual debe ajustarse a las características propias de nuestro país. Esto conlleva focalizar dos vertientes: la primera es que su composición cambia a tal grado que no puede separarse a la asistencia social y a la beneficencia (como partes integrantes, junto con los seguros sociales), de la seguridad social.

Para esclarecer lo anterior puede ponerse como ejemplo al trabajo informal que dejó de ser un fenómeno aislado para convertirse en un alto porcentaje del desempeño laboral y de las actividades económicas en nuestro país, motivo por el cual el Estado proporciona medios (si bien reducidos) para satisfacer necesidades de seguridad social como son salud, vivienda y pensiones no-contributivas (como las que se otorgan en el Distrito Federal) o apoyos económicos mediante Sedesol.

Aunado a ello, las ONG cobran cada vez mayor importancia y han logrado llegar a personas que la seguridad social, dentro de su esquema tradicional, no llega. En México hablar de seguridad social significa limitarnos a los seguros sociales y su cobertura de cerca de 50% de la población. En el acceso a esta herramienta centraremos el resto del análisis, por tratarse del único instrumento de la seguridad social que realmente reúne el requisito indispensable de la exigibilidad jurídica y financiamiento directo.

II. El acceso a la seguridad social para las mujeres en México

Como se mencionó en el apartado anterior, en México, desafortunadamente, seguridad social sigue pareciendo sinónimo de seguros sociales y, para acceder a ellos dentro del régimen obligatorio —que por otro lado es el único que incluye una gama de prestaciones sociales de salud, pensiones, guarderías, etcétera— es absolutamente necesario ser trabajadora en la economía formal, es decir, contar

¹⁸ Consúltense Tovar, Aparicio Joaquín, *La evolución regresiva de la Seguridad Social en el periodo 1996-2002: hacia el seguro y el asistencialismo*, Revista de Derecho Social, No. 19, Ed. Bomarzo, España, jul.-sept., 2002.

con un empleo como trabajadora en la iniciativa privada o en el sector público, y no bajo las nuevas formas de contratación como son los servicios por honorarios asimilables a salario, que no dan derecho a la inclusión de los regímenes de los seguros sociales.

Esto que suena tan sencillo es sumamente complicado en un país como México, donde la Población Económicamente Activa es de 44.1¹⁹ millones de habitantes, de los cuales 60%²⁰ (25.5²¹ millones de personas) desarrolla actividades en la economía informal y de los cuales 11 529 887²² son mujeres. Desafortunadamente, el empleo informal se presenta como una opción para compatibilizar alguna actividad laboral con la familia, con la consecuencia para las mujeres de no generar derechos de protección por enfermedad, vejez o salud, entre otros.

Además, cuando se plantean las reivindicaciones de equidad e igualdad de las mujeres respecto a los hombres, en el tema de la seguridad social no debe olvidarse que las mujeres de la sociedad mexicana ahorran gastos a la seguridad social —considerablemente— al ocuparse del cuidado de los niños, los ancianos, los enfermos y los discapacitados.

1. Mujer y educación

¹⁹ 44.1 millones de personas: la población económicamente activa de México: INEGI. En: <http://www.proceso.com.mx/noticia.html?sec=5&nta=50689>
Fecha de consulta: 23 de septiembre de 2008.

²⁰ En la informalidad, 60% de la población económicamente activa en México: OCDE. En: <http://www.jornada.unam.mx/ultimas/2008/07/02/en-la-informalidad-60-de-la-poblacion-economicamente-activa-en-mexico-ocde>
Fecha de consulta: 23 de septiembre de 2008.

²¹ Economía informal. En: <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/mx/2005/mcro-informal.htm>

Fecha de consulta: 23 de septiembre de 2008.

²² Mercado informal para las mujeres. En: <http://www.elsiglodetorreon.com.mx/noticia/312563.mercado-informal-la-salida-para-las-mujeres.html>
Fecha de consulta: 23 de septiembre de 2008.

Uno de los factores que han facilitado la incursión de la mujer al sector laboral es la educación, tema de preocupación desde principios del siglo XX. Hoy, dicha preocupación se vierte sobre la forma de conciliar los estereotipos familiares con su capacidad para asirse a la vida laboral y jugar diversos roles en la sociedad.

La conquista del mundo intelectual por las mujeres mexicanas se revela en las estadísticas nacionales, donde se observa que ellas constituyen un poco más de la mitad de la población total de nuestro país. De acuerdo con el INEGI, en 2006 en México se encontraban matriculados 2 446 726 estudiantes del nivel superior, de los cuales 1 217 204 fueron hombres y 1 229 522 mujeres. Respecto a los estudios de posgrado, de 153 907 estudiantes matriculados en México, 80 396 fueron hombres, en tanto que 73 511 mujeres.²³ De ello puede desprenderse que hoy la mujer se encuentra en igualdad de preparación académica, sin embargo, como se verá en el punto siguiente, estos porcentajes educativos no se han reflejado en la ocupación de puestos ni en los respectivos ingresos por la actividad laboral.

2. Mujer y mercado laboral

La mujer, obligada por las circunstancias económicas actuales o por el desarrollo personal, se posiciona lentamente en el mundo laboral. En 1950 la población económicamente activa total de México era de 8 345 240 habitantes, de ellos sólo 1 137 646 eran mujeres,²⁴ mientras que en 2008 se registraron 45 894 469 habitantes que conforman la PEA, de los cuales 29 693 076 fueron mujeres.²⁵

²³ INEGI, Distribución porcentual de la matrícula escolar según sexo para cada nivel educativo, 2000-2006. En: <http://www.inegi.gob.mx/est/contenidos/espanol/rutinas/ept.asp?t=medu17&c=3285>

Fecha de consulta: 22 de septiembre de 2008.

²⁴ En:

<http://www.inegi.gob.mx/est/contenidos/espanol/rutinas/ept.asp?t=mtra01&c=3650>

Fecha de consulta: 22 de septiembre de 2008.

²⁵ Conapo, 2008.

El mundo laboral de la mujer presenta una dicotomía: debe trabajar frente al hombre bajo una supuesta igualdad jurídica y, por otra parte, su trabajo no es valorado ni a la mitad. Pongamos un ejemplo:

De acuerdo con el Conapo, para 2008²⁶ había 20 634 274 varones jefes de familia y 6 277 209 mujeres jefas de familia. Los porcentajes de ingresos en 2004 variaban para los hombres entre 32.6% que percibía sólo un máximo de 2 salarios mínimos y 4.9% de esos jefes de familia que recibía más de 14 salarios mínimos. Si observamos los mismos datos estadísticos con enfoque de género, nos encontramos que para el mismo año 40.9% de las mujeres jefas de familia percibía hasta 2 salarios mínimos y sólo 0.4% más de 14 salarios mínimos.²⁷ Estos porcentajes reflejan la gran desigualdad salarial entre géneros en nuestro país, pese a que la educación se encuentre cada vez más en circunstancias similares.

A los aspectos de discriminación de carácter cultural por diferencia de género se antepone la diferencia fisiológica. La maternidad constituye la principal fuente de discriminación laboral de género en el México moderno, lo anterior se expresa en acciones tales como la solicitud del certificado de no embarazo para contratar a una mujer, la no contratación cuando se es madre de familia, la petición periódica de exámenes de embarazo y, por supuesto, el despido por esta causa.

La incursión femenina en el sector laboral es reciente en comparación con la de los hombres y, además, en cir-

cunstancias desventajosas. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) informó que 80% del trabajo informal en Latinoamérica es realizado por mujeres.²⁸ Cabe resaltar la reflexión siguiente: las mujeres mexicanas, al desarrollar actividades dentro de la economía informal, no generan derechos laborales (como la antigüedad, el aguinaldo o la prima vacacional, por mencionar algunos), tampoco de seguridad social (como pensiones o subsidios por incapacidades laborales) y, además, carecen de mecanismos jurídicos que les permita ingresar a la economía formal; sin embargo, le ahorran considerables gastos a la seguridad social y al Estado al encargarse del cuidado de los niños, ancianos y miembros discapacitados de sus familias, actividad cuyo desarrollo es simultáneo al trabajo formal o informal y al doméstico. La consecuencia de esta doble actividad es la menor experiencia femenina en el campo laboral, menor disposición de horarios y de ocupaciones (una madre de familia difícilmente acepta un empleo que requiera viajar), situaciones que se traducen en menores salarios, prestaciones y calidad de vida.

III. Análisis de algunas ramas de aseguramiento de los seguros sociales mexicanos y sus particularidades hacia las mujeres

Cada una de las ramas de aseguramiento del régimen obligatorio de los seguros sociales, restrictivo a los trabajadores formales, incluye una gama de prestaciones cuyo acceso impone una serie de requisitos a satisfacer por el asegurado. Es por ello que resulta importante presentar el análisis de las siguientes ramas de aseguramiento donde urgen reformas jurídicas que permitan la no exclusión o discriminación hacia las mujeres que lograron vencer, entre otros,

²⁶ Cabe señalar que son las estadísticas más actualizadas con las que cuenta el país en materia de desarrollo laboral. En: <http://www.conapo.gob.mx/00cifras/hogares/hogares.xls>
Fecha de consulta: 22 de septiembre de 2008.

²⁷ INEGI, Distribución porcentual de los hogares por sexo del jefe y rangos de salarios mínimos equivalentes, 1992-2002. En: <http://www.inegi.gob.mx/est/contenidos/espanol/rutinas/ept.asp?t=ming02&c=3314>

Fecha de consulta: 22 de septiembre de 2008.

²⁸ Clark Regina, "El mito del sistema pensionario chileno: un desafío pendiente", *Sistema de pensiones/Desafíos y oportunidades*, Comisión de Seguridad Social de la Cámara de Diputados, México, 2004, p. 257

los siguientes obstáculos: el trabajo informal y la conciliación de la vida familiar con la laboral.

1. Riesgos de trabajo

Los riesgos de trabajo son contingencias protegidas por el seguro social, se dividen en accidentes y enfermedades laborales.

Según la Ley Federal del Trabajo (Art. 474) y la Ley del Seguro Social (Art. 42), los accidentes de trabajo son toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que dicho trabajo se preste.

También se considerará accidente de trabajo el que se produzca al trasladarse el trabajador, directamente de su domicilio al lugar del trabajo, o de éste a aquél.

Dentro de la Ley del ISSFAM no se define propiamente lo que son accidentes de trabajo.

Y dentro de la ley del ISSSTE se señala:

Artículo 56. Para los efectos de esta Ley, serán reputados como riesgos del trabajo los accidentes y enfermedades a que están expuestos los Trabajadores en el ejercicio o con motivo del trabajo.

Se considerarán accidentes del trabajo, toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte producida repentinamente en el ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste, así como aquéllos que ocurran al Trabajador al trasladarse directamente de su domicilio o de la estancia de bienestar infantil de sus hijos, al lugar en que desempeñe su trabajo o viceversa.

De los preceptos legales citados anteriormente se deduce una variedad de

posibilidades que la ley prevé para los accidentes de trabajo: accidentes producidos en el lugar o fuera del lugar de trabajo, dentro o fuera del horario de trabajo y en cumplimiento de las funciones encomendadas en el contrato laboral o diversas a éstas (siempre y cuando sean en ejercicio de las actividades relacionadas con el trabajo), y es en este orden de ideas donde los accidente *in itinere* cobran gran importancia. Hasta antes de la reforma de la Ley del ISSSTE en 2007, sólo se consideraban como accidentes de trabajo los que ocurrían al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo, o de éste a aquél; con la reforma en comento, si bien ha sido un paso a la reivindicación de los derechos de los trabajadores en general, no alcanzó su cometido. Nos referimos a que la citada Ley del ISSSTE extiende su protección a los accidentes en trayecto que ocurran al Trabajador al trasladarse directamente de su domicilio o de la estancia de bienestar infantil de sus hijas e hijos, al lugar en que desempeñe su trabajo o viceversa.

De esta reforma deben subrayarse los siguientes puntos:

1° Se amplía la cobertura y otorga protección a trabajadoras, porque en nuestro país tenemos 11.6 millones²⁹ de mujeres que son madres trabajadoras, de las cuales 6 277 209³⁰ son jefas de familia.

2° Desafortunadamente, la protección es incompleta. Si revisamos mediante derecho comparado la misma norma nos encontramos con que es una prestación de los seguros sociales extender su

²⁹ Luna, Palencia Claudia, *Por la espiral*. En <http://209.85.165.104/search?q=cache:DzrIMSihE1UJ:www.enlineadirecta.info/nota-56738>

POR_LA_ESPIRAL_Claudia_Luna_Palencia.html+seg%C3%BA n+el+INEGI+cuantas+madres+trabajadoras+hay+en+M%C3%A9 xico&hl=es&ct=clnk&cd=4&gl=mx&lr=lang_es

Fecha de consulta: 22 de septiembre de 2008.

³⁰ Conapo, 2008. En:

<http://www.conapo.gob.mx/00cifras/hogares/hogares.xls>
Fecha de consulta: 23 de septiembre de 2008.

protección al padre o madre que sufran un accidente de trabajo en el traslado de su domicilio al centro de trabajo, pudiendo hacer una escala en el centro educativo de sus hijas e hijos, con ello no se limita la protección a una de las dos opciones como lo propone la Ley del ISSSTE, puesto que con la interpretación literal de esa norma las madres trabajadoras que llevan a sus hijas e hijos a una Estancia de Bienestar Infantil cuentan con la protección del domicilio de la estancia al del centro de trabajo y no desde su domicilio. Además de limitarse a los primeros cuatro años de vida de sus hijas e hijos, como si después de esta edad fuera posible (como en Suiza en edad preescolar) que las niñas y los niños vayan sin compañía al jardín de niños, escuela o colegio.

Debido a lo anterior, es necesario una reforma que involucre las tres principales leyes de seguridad social mexicanas para que protejan a los trabajadores de los accidentes *in itinere* de manera real.

Artículos que deben ser modificados para introducir la perspectiva de género en la LISSSTE y LSS tratándose de riesgos de trabajo:

Artículo 56 LISSSTE. Para los efectos de esta Ley, serán reputados como riesgos del trabajo los accidentes y enfermedades a que están expuestos los Trabajadores en el ejercicio o con motivo del trabajo. Se considerarán accidentes del trabajo toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte producida repentinamente en el ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste, así como aquéllos que ocurran al trabajador al trasladarse directamente de su domicilio o de la estancia de bienestar infantil de sus hijos, al lugar en que desempeñe su trabajo o viceversa.

Artículo 42 LSS. Se considera accidente de trabajo toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior; o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que dicho trabajo se preste.

También se considerará accidente de trabajo el que se produzca al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo, o de éste a aquél.

2 Maternidad

La maternidad, según el diccionario de la Real Academia Española, es el estado o cualidad de madre. Ésta tiene diversas acepciones dentro de los ordenamientos legales de cada país.

Desafortunadamente, en la legislación mexicana en general y en particular dentro de la del seguro social, en materia de maternidad se sigue contemplando *de facto* a ésta como una incapacidad laboral temporal sufrida por la mujer como consecuencia de su embarazo y alumbramiento, pese a que existe el Convenio 103 de la OIT donde se establece el tratamiento independiente de la maternidad como situación protegida específica, desligada del concepto de la incapacidad. Lo cierto es que en el otorgamiento de las prestaciones a madres trabajadoras observamos gran similitud con el de las prestaciones por incapacidad laboral. Distamos mucho de las legislaciones que contemplan las prestaciones de maternidad como un mecanismo que permite repartir las obligaciones entre padres y madres para con las hijas e hijos, posibilitando la no desvinculación laboral de las madres³¹ y, por lo tanto, combatiendo elementos de discriminación laboral, así como tampoco contem-

³¹ Referente a los apoyos legales para lograr la continuación en el trabajo de las madres trabajadoras, vale la pena resaltar la legislación laboral italiana que contempla la adecuación del trabajo femenino con la función esencial familiar. Cfr. *Elementi di Diritto del Lavoro e Legislazione Sociale*, Ed. Edizioni Giuridiche Simone, 8ª ed. Nápoles, 2001.

pla la maternidad no biológica, puesto que en caso de adopción no se otorga prestación alguna, ni económica ni en especie, para la nueva madre y su hija o hijo derivada del nexo de aseguramiento en algún seguro social.

La maternidad es, dentro de la legislación del seguro social mexicano, la contingencia asegurada que protege a las mujeres durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio, principalmente, aunque dentro del Art. 28, en la Fracc. II del Reglamento de Servicios Médicos del IMSS, se establece que la maternidad es el estado fisiológico de la mujer originado por el proceso de la reproducción humana, en relación con el embarazo, el parto, el puerperio y (se adiciona) la lactancia.

El derecho a las prestaciones del seguro social por maternidad deviene directamente de derechos laborales conferidos a las madres trabajadoras; sin embargo, este derecho prestacionario ha requerido de un proceso de reformas constitucionales, puesto que el texto original señalaba sólo el derecho a no efectuar trabajos pesados durante los últimos meses del embarazo, el descanso después del parto con salario íntegro y el de los descansos para la lactancia.

Fue hasta la reforma del 31 de diciembre de 1974 cuando se estableció la actual protección para la maternidad:

Art. 123, apartado B. Fracc. XI c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para la salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación del trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraor-

dinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

Cabe señalar que se incluye también en el apartado A, Fracc. V, del mismo Art. 123 constitucional el derecho de las mujeres trabajadoras subordinadas en caso de maternidad:

Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubiere adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijas o hijos.

Como puede observarse, en ambas fracciones de nuestra Carta Magna se contemplan derechos similares tanto para las madres obreras, jornaleras, empleadas, domésticas, artesanas y trabajadoras en general sujetas a un contrato de trabajo, como para las madres trabajadoras al servicio del Estado.

Las derechohabientes a las prestaciones pecuniarias y en especie varían según cada ordenamiento de los diversos seguros sociales en nuestro país, por lo que es necesario establecer lo que marcan cada uno de ellos, sin embargo, la similitud se contempla en el tratamiento diferenciado que reciben las madres trabajadoras con el otorgamiento de las prestaciones económicas, a las cuales no tienen derecho las beneficiarias de los asegurados.

En el IMSS serán beneficiadas por las prestaciones por maternidad las trabajadoras aseguradas, la esposa o concubina del asegurado y la esposa o concubina del pensionado por incapacidad permanente total o parcial, invalidez, cesantía en edad avanzada y vejez, en tanto cubran los requisitos legales preestablecidos. Cabe señalar que las hijas y madres de los asegurados no se encuentran incluidas en el núcleo de derechohabientes de las prestaciones de maternidad, a pesar de ser derechohabientes en la rama del seguro de enfermedades y maternidad.

En el ISSSTE se encuentran protegidas por el seguro de maternidad, según lo dispuesto por el Art. 39 de su propia ley: la mujer trabajadora, la pensionista, la esposa o concubina del trabajador o pensionado y la hija del trabajador o pensionado, siempre y cuando sea soltera, menor de 18 años y que reúna, además, el requisito de dependencia económica.

Dentro de la legislación del ISSSTE (Art. 40) se establece como requisito general para ser acreedora de las prestaciones de maternidad, que durante los 6 meses anteriores al parto, se hayan mantenido vigentes los derechos del sujeto de la relación jurídica con el seguro social, es decir, el o la trabajadora o pensionista.

En el ISSFAM se incluyen como derechohabientes del servicio materno-infantil al personal militar femenino y a la esposa o concubina del militar (Art. 159), sin embargo, no se establece claramente si al referirse a militares se contemplan sólo a los militares en activo o también retirados.

Prestaciones en especie y económicas en caso de maternidad.

Las prestaciones en especie que otorgan el IMSS y el ISSSTE a sus derechohabientes se engloban en servicios médico-obstétricos y apoyos en especie para los

recién nacidos. La LSS en su Art. 94 y la LISSSTE en su Art. 39 disponen cuáles serán dichas prestaciones y en qué consistirán:

Atención obstétrica. Son las acciones médicas o quirúrgicas que se proporcionan a las mujeres desde el momento en que el IMSS o el ISSSTE certifica su estado de embarazo, así como durante su evolución, parto y puerperio. Cabe señalar que a manera de comparación dentro de las prestaciones del ISSFAM se contempla en el segundo párrafo del numeral 159, que el servicio materno infantil incluirá: consulta y tratamiento ginecológico, obstétrico y prenatal; atención del parto y atención del infante.

Ayuda para la lactancia. Consiste en el suministro por parte del Instituto, de un sucedáneo de leche humana para la hija o hijo³² de la asegurada o de la esposa o concubina del asegurado o pensionado o a falta de ésta a la persona encargada de alimentar al niño. Esta prestación se otorgará durante 6 meses a partir de la valoración del médico tratante, por lo cual en el IMSS puede ser inmediatamente posterior al parto o 4 o 5 meses después, mientras que en el ISSSTE y el ISSFAM se otorgará a partir del nacimiento del infante y a consecuencia de la incapacidad de la madre para amamantar al recién nacido (Art. 160 LISSFAM).

Canastilla. Su importe será señalado por el Consejo Técnico del IMSS y por la Junta Directiva del ISSSTE respectivamente y contendrá artículos para uso exclusivo del recién nacido, tales como ropa. La canastilla será entregada por el instituto al nacer en sus instalaciones la hija o hijo de la asegurada, al momento del alta hospitalaria de la niña o niño y el IMSS contempla que si el nacimiento ocurre en lugar distinto de la institución, la canastilla se entregará a solicitud de la

³² En caso de parto múltiple, la ayuda para la lactancia se proporcionará para cada hijo, al igual que la canastilla (Art. 37 del Reglamento de Servicios Médicos del IMSS).

madre asegurada durante los 30 días posteriores al parto. Esta prestación es limitativa para las madres trabajadoras. Por su parte, el ISSFAM incluye también esta prestación para el personal femenino de las Fuerzas Armadas Mexicanas y las esposas o concubinas del individuo de tropa.

Como pudo observarse, la maternidad dentro del seguro social contempla únicamente a las madres biológicas, si bien es cierto que son ellas las que requieren el tratamiento gineco-obstétrico, también las hijas o hijos, independientemente del parto, requieren del apoyo para la lactancia, por lo que de tratarse de la adopción de un lactante, el seguro social no concede derecho alguno para la hija o hijo de esa madre trabajadora.

En cuanto a las prestaciones económicas, debe decirse que el derecho mexicano, como se mencionó previamente, reconoce las prestaciones pecuniarias de las trabajadoras en el Art. 123 apartado A, Fracc. 5 y apartado B, Fracc. XI, inciso c) de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, fijando como derecho de las trabajadoras el recibir el 100% de su salario durante 6 semanas pre y postnatales o un mes previo al alumbramiento y dos posteriores, por lo que las diversas normas reglamentarias se atienen a lo que establece el precepto constitucional.

Bien vale la pena preguntarnos el motivo del descanso forzoso pre y postparto, así como del pago del salario íntegro. El origen histórico radica en el reconocimiento que los legisladores conceden al propio estado de gravidez de la madre en las últimas semanas de gestación, donde se requiere de mayores cuidados, menor actividad física y mayor descanso físico, y el periodo posparto es el lapso que se destina a la recuperación física de la madre tras el alumbramiento; sin embargo, en la actualidad las prestaciones del seguro social no se limitan a satisfacer

las necesidades de salud o falta de ingreso económico de los trabajadores, tienden a elevar la calidad de vida de sus asegurados, por lo que a lo largo de su propio desarrollo se incluyeron prestaciones como las sociales, poco típicas para algunos seguros sociales, como los europeos (Austria, Alemania, Italia, etcétera).

El hecho de contemplar al periodo posparto únicamente como el periodo necesario que requiere una madre tras el alumbramiento para su recuperación física, sería tanto como aceptar que aún está vigente la extraordinaria defensa de Ignacio Ramírez a favor de los trabajadores y sus derechos, frente al Congreso Constituyente en julio de 1856, al establecer que el jornalero es esclavo, nada le pertenece, ni su familia, ni su existencia, y el alimento, no es para el hombre-máquina un derecho, sino una obligación de conservarse para el servicio de los propietarios³³. Así, de igual forma, a la madre tras el alumbramiento se le conceden 42 días para recuperarse físicamente y estar en condiciones de volver al trabajo. Es obvio que se olvida que el acercamiento de la madre con el recién nacido en esta primera etapa de la relación madre-hijo es indispensable, por lo que el descanso no sólo tiene el carácter de restablecer y cuidar la salud de la madre, sino de establecer los lazos afectivos madre-hijo como parte de la familia, núcleo de la sociedad, luego entonces, los seguros sociales mexicanos niegan cualquier prestación a las madres adoptivas pese a reunir el requisito de la maternidad (en sentido amplio como cualidad o estado de madre).

Es necesario profundizar en los requisitos y la forma de computar los periodos pre y postnatales y las propias prestaciones económicas que establece la Ley del Seguro Social, en virtud de tratarse de un tema polémico y por considerarse discriminatorio hacia las mujeres.

³³ Cfr. De la Cueva Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, Tomo II, Ed. Porrúa, México, 1990.

El Art. 101 de la LSS establece que las aseguradas tendrán derecho durante el embarazo y el puerperio (42 días anteriores al parto y 42 días posteriores) a un subsidio en dinero igual al 100% del último salario diario de cotización. Cabe señalar que cuando la fecha probable de parto, fijada por los médicos del instituto, no concuerde exactamente con la del alumbramiento, deberán cubrirse a la asegurada los subsidios correspondientes por 42 días posteriores al mismo, sin importar que el periodo anterior al parto se haya disminuido; cuando este periodo se exceda, el excedente será cubierto como prestación económica por enfermedad.

Para que las aseguradas mexicanas puedan gozar de este derecho constitucional sólo deben ser trabajadoras, aunque la Ley del Seguro Social prevé como requisitos para obtener el subsidio de maternidad los siguientes:

- Que haya cubierto por lo menos treinta cotizaciones semanales en el periodo de doce meses anteriores a la fecha en que debiera comenzar el pago del subsidio.
- Que se haya certificado por el Instituto el embarazo y la fecha probable de parto.
- Que no ejecute trabajo alguno mediante retribución durante los periodos anteriores y posteriores al parto.

En caso de que las madres trabajadoras no reúnan las cotizaciones indispensables para tener derecho al subsidio por maternidad, en aplicación del multicitado Art.123 constitucional, no quedan desamparadas, sino que la carga del pago del salario completo correrá a cuenta del patrón. Este supuesto en la realidad da origen al trato laboral discriminatorio hacia las madres, en virtud de los siguientes puntos:

1º Los patrones, para evitar la disminución de su ingreso debido al pago del salario en los periodos pre y posparto, evitan contratar a mujeres embarazadas.

2º La forma de cerciorarse del estado de no gravidez es mediante la presentación de los certificados correspondientes, expedidos por laboratorios clínicos, mismos que se suman a la lista de requisitos que deben llenar las aspirantes a una vacante.

Lo que es importante señalar con el análisis anterior, es que la protección limitada que ofrecen las prestaciones por maternidad dentro del seguro social en México se conservan sin mejora notable a favor de los derechos de igualdad de la mujer, es decir, no constituyen una base regulatoria que permita lograr una redistribución social de las cargas familiares.

Dentro de la legislación de la materia sobre maternidad, la figura paterna tiene un rol únicamente como sujeto asegurado, generador del vínculo de aseguramiento de su esposa o concubina, mientras que en los casos en los que es la madre la propia trabajadora, el padre no se contempla, a diferencia de legislaciones como la austriaca, donde el padre forma parte de los sujetos inmersos en las prestaciones por maternidad: *Mutterschaftsleistungen*.³⁴

Artículos que deben ser modificados para introducir la perspectiva de género en la LISSSTE y LSS tratándose maternidad y convirtiéndose en prestación familiar:

³⁴ Par ampliar el tema se recomienda: Brodil, Wolfgang, Windisch-Graetz Michaela, *Sozialrecht in Grundzügen*, Ed. Universitätsverlag, 3ª ed., Viena, 1998.

Artículo 85 LSS. Para los efectos de este seguro se tendrá como fecha de iniciación de la enfermedad aquella en que el Instituto certifique el padecimiento. El disfrute de las prestaciones de maternidad se iniciará a partir del día en que el Instituto certifique el estado de embarazo. La certificación señalará la fecha probable del parto la que servirá de base para el cómputo de los cuarenta y dos días anteriores a aquél para los efectos del disfrute del subsidio que en su caso se otorgue en los términos de esta Ley.

Artículo 94 LSS. En caso de maternidad, el Instituto otorgará a la asegurada durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio, las prestaciones siguientes:

- I. Asistencia obstétrica;
- II. Ayuda en especie por seis meses para lactancia, y
- III. Una canastilla al nacer el hijo, cuyo importe será señalado por el Consejo Técnico.

Artículo 101 LSS. La asegurada tendrá derecho durante el embarazo y el puerperio a un subsidio en dinero igual al cien por ciento del último salario diario de cotización el que recibirá durante cuarenta y dos días anteriores al parto y cuarenta y dos días posteriores al mismo.

En los casos en que la fecha fijada por los médicos del Instituto no concuerde exactamente con la del parto, deberán cubrirse a la asegurada los subsidios correspondientes por cuarenta y dos días posteriores al mismo, sin importar que el período anterior al parto se haya excedido. Los días en que se haya prolongado el período anterior al parto, se pagarán como continuación de incapacidades originadas por enfermedad. El subsidio se pagará por períodos vencidos que no excederán de una semana.

Artículo 39 LISSSTE. La mujer Trabajadora, la pensionada, la cónyuge del Trabajador o del Pensionado o, en su caso,

la concubina de uno u otro, y la hija del Trabajador o Pensionado, soltera, menor de dieciocho años que dependa económicamente de éstos, según las condiciones del artículo siguiente, tendrán derecho a:

I. Asistencia obstétrica necesaria a partir del día en que el Instituto certifique el estado de embarazo.

La certificación señalará la fecha probable del parto para los efectos del artículo 28 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B del artículo 123 constitucional;

II. Ayuda para la lactancia cuando, según dictamen médico, exista incapacidad física o laboral para amamantar al hijo. Esta ayuda será proporcionada en especie, hasta por un lapso de seis meses con posterioridad al nacimiento, y se entregará a la madre o, a falta de ésta, a la persona encargada de alimentarlo, y

III. Con cargo al seguro de salud, una canastilla de maternidad, al nacer el hijo, cuyo costo será señalado periódicamente por el Instituto, mediante acuerdo de la Junta Directiva

Artículo 150 LISSFAM. La ayuda en la lactancia se proporcionará a la madre que demuestre la incapacidad para amamantar a su hijo, o la persona que la sustituya, en caso de fallecimiento de ésta, por medio del certificado médico correspondiente o acta de defunción, según sea el caso, y consistirá en la ministración de leche durante un periodo no mayor de seis meses a partir del nacimiento del infante.

Artículo 151 LISSFAM. El personal militar femenino y la esposa o la concubina en su caso, del individuo de tropa, tripulación o a falta de éstas, la persona que tenga a cargo el infante, tendrá derecho a recibir una canastilla al nacimiento del mismo.

Artículo 152 LISSFAM. El personal militar femenino tendrá derecho a disfrutar de un mes de licencia anterior a la fecha probable del parto, que se fijará de acuerdo con la consulta prenatal, y de dos meses posteriores al mismo para la atención del infante. En ambos casos con goce de haberes.

Artículo 61 Reglamento de prestaciones médicas del IMSS. La ayuda para lactancia consistente en el suministro por parte del Instituto de un sucedáneo de leche humana para el hijo de la asegurada o de la esposa o concubina del asegurado o pensionado, o a falta de éstos a la persona encargada de alimentar al niño. Esta prestación se proporcionará durante seis meses en el primer año de vida; iniciándose de preferencia después de los 4 a 6 meses de edad del niño o antes, previa valoración por el médico tratante del Instituto, para definir el sucedáneo de leche más apropiado.

Artículo 62 Reglamento de prestaciones médicas del IMSS. La canastilla de maternidad, cuyo importe será señalado por el Consejo Técnico, la entregará el Instituto cuando el hijo de la asegurada nazca en sus instalaciones, al momento del alta hospitalaria del niño.

Si el nacimiento ocurre en lugar distinto a la Institución, la canastilla se entregará a solicitud de la madre asegurada durante los treinta días naturales posteriores al parto. Transcurrido el plazo anterior sin que medie la solicitud expresa, cesará la obligación del Instituto para otorgar dicha ayuda.

3 Pensiones

Es motivo de reflexión el lugar que ocupa la mujer dentro de la seguridad social y en específico en el otorgamiento de las prestaciones de los seguros sociales. El tema más preocupante es el de las pensiones porque, factores como la maternidad y la desvalorización del trabajo

doméstico y familiar³⁵ contribuyen a que sean en un porcentaje menor a los hombres, las mujeres que reciben una pensión en su vejez. México cuenta con 106.6³⁶ millones de personas, de los cuales la población mayor de 65 años en 2008 ascendió a 5.8 millones³⁷. De éstos, sólo 18% tiene acceso a una pensión del IMSS o del ISSSTE y de ellos única-mente entre 11 y 14% son mujeres.

Este rubro está dividido en pensiones por viudez y pensiones derivadas de la rama de aseguramiento de cesantía en edad avanzada, vejez y retiro, por incluir particularidades diversas.

3.1 Pensiones por viudez

Existen diversos supuestos que pueden dar origen a la viudez:

1° La viudez a consecuencia de un riesgo de trabajo y en seguimiento a la Fracc. II del Art. 64 de la Ley del Seguro Social, dará derecho a una pensión equivalente al 40% del monto de la pensión que le hubiera correspondido al trabajador fallecido, en caso de que el riesgo del trabajo le hubiese causado incapacidad permanente total, es decir 70% del salario base de cotización. Por tanto, el monto de la pensión por viudez será equivalente a 40% del 70% del último salario base de cotización del trabajador siniestrado.

2° Dentro de la viudez a consecuencia de enfermedad o accidente general (no profesional), la rama del seguro denominada invalidez y vida, concede el derecho a

³⁵ Trabajo familiar en el sentido del trabajo que dedican las mujeres para la familia, como el cuidado de los hijos, etcétera.

³⁶ Conapo, 2008. En: <http://www.conapo.gob.mx/00cifras/proy/RM.xls>
Fecha de consulta: 22 de septiembre de 2008.

³⁷ Fuentes, Mario Luis, *Estado de la población: El camino de la vejez*. En: http://www.exonline.com.mx/diario/noticia/primer/pulsonacional/estado_de_la_poblacion_el_camino_a_la_vejez/292791
Fecha de consulta: 22 de septiembre de 2008.

una pensión para la cónyuge o concubina del trabajador o pensionado fallecido. La pensión por viudez equivale a 90% de la pensión que le correspondía o hubiera correspondido por invalidez al asegurado fallecido. El monto de dicha pensión (por invalidez) es igual a una cuantía básica de 35% del promedio de los salarios correspondientes a las últimas 500 semanas de cotización.

3° Por último, se debe señalar el caso de desaparecimiento legalmente fundado del trabajador, mismo que no encuentra líneas expresas dentro de la legislación de seguridad social mexicana.

Los beneficiarios por viudez se regulan en diversos apartados de la Ley del Seguro Social, sin embargo, siempre coinciden en la esposa o a falta de ella la mujer con quien el asegurado vivió como su marido, bajo los siguientes requisitos:

Convivencia durante los últimos 5 años anteriores a su muerte o con la que tuvo hijos y cuando tanto el trabajador fallecido como la concubina permanecieron libres de matrimonio durante el concubinato.

También se le otorgará la pensión por viudez al esposo o concubinario, previa satisfacción de los requisitos que se le solicitan a la concubina.

Es precisamente en los requisitos para la obtención de la pensión por viudez masculina donde se agrega uno más que a la letra establece: “La misma pensión corresponde al viudo o concubinario que hubiera dependido económicamente de la asegurada”.³⁸

De la lectura del párrafo anterior, se deduce que al imponerse un requisito más a los hombres cónyuges o concubinarios de las trabajadoras aseguradas, existe un aspecto discriminante hacia el sexo masculino, sin embargo, a través

del análisis exegético del citado ordenamiento se pueden obtener los siguientes elementos:

1° El sujeto generador del nexo de aseguramiento es el trabajador y en este supuesto es la mujer trabajadora.

2° Como se mencionó anteriormente, uno de los objetivos de la protección de los seguros sociales en caso de viudez es subsanar el estado de necesidad en el que se encuentran los sobrevivientes al momento de fallecer el trabajador asegurado.

3° Por tanto, no se respeta el derecho generado por la mujer trabajadora durante su relación laboral, en virtud de que si al fallecer ella, su cónyuge o concubinario trabaja formalmente, se pierde el derecho a la pensión por sobrevivencia de viudez.

Actualmente es bastante común que dentro de una familia sean ambos cónyuges los que trabajan fuera del hogar. Las razones tienen un origen variado, las principales son la falta de ingresos económicos o insuficiencia para el sostenimiento de una familia sólo por uno de los padres, una más es el desempeño laboral femenino, que se reafirma lentamente con la mayor preparación profesional de las mujeres.

La pregunta obligada es entonces: ¿Acaso no se mutilan los derechos laborales femeninos al desproteger a la familia de la trabajadora asegurada, con su deceso y mermar el ingreso familiar, porque su cónyuge labora habitualmente?

Un punto más a reflexionar lo constituyen los ex cónyuges de trabajadores o pensionados con derecho a pensión alimentaria. En otras palabras, en los supuestos de divorcio en cuyo juicio se establezca por sentencia judicial que el deudor alimentista (en este caso el trabajador asegurado) satisfaga su obligación de

³⁸ Fracc. II del Art. 64 de la LSS.

dar alimentos a su ex cónyuge, mediante el pago de una pensión alimentaria. Al fallecer el trabajador asegurado, si dentro de la relación de aseguramiento no se seguía incluyendo al deudor alimentista y toda vez que la Ley del Seguro Social es de aplicación estricta, este ex cónyuge no tiene derecho a una pensión de viudez. Existen reglamentaciones extranjeras que sí contemplan dicho supuesto, tal es el caso de la legislación española, donde se contempla el supuesto de la viudez del cónyuge histórico.³⁹

En resumen, los factores discriminantes de la legislación de seguridad social en el ámbito de la pensión por viudez se extienden en dos supuestos:

1º. Con la disminución de los derechos laborales y del seguro social de la trabajadora fallecida hacia su cónyuge y

2º. Al no contemplarse la pensión por viudez a la ex esposa de un trabajador fallecido, con derecho a pensión alimentaria.

Artículos que deben ser modificados para introducir la perspectiva de género en la LSS tratándose de pensiones por viudez:

Artículo 64 LSS. Si el riesgo de trabajo trae como consecuencia la muerte del asegurado, el Instituto calculará el monto constitutivo al que se le restará los recursos acumulados en la cuenta individual del trabajador fallecido, a efecto de determinar la suma asegurada que el Instituto deberá cubrir a la institución de seguros, necesaria para obtener una pensión, ayudas asistenciales y demás prestaciones económicas previstas en este capítulo a los beneficiarios.

...

³⁹ Para ampliar el tema consúltense: Blasco Lahoz, Francisco, López Gandía, Juan y Momparier Carrasco, Ma. Ángeles, *Curso de Seguridad Social*, Ed. Tirant lo Blanch, 9ª ed., Valencia, 2002, Págs. 535-538.

II. A la viuda del asegurado se le otorgará una pensión equivalente al cuarenta por ciento de la que hubiese correspondido a aquél, tratándose de incapacidad permanente total. La misma pensión corresponde al viudo o concubinario que hubiera dependido económicamente de la asegurada. El importe de esta prestación no podrá ser inferior a la cuantía mínima que corresponda a la pensión de viudez del seguro de invalidez y vida;

3.2 Pensiones por cesantía en edad avanzada, vejez y retiro

Según lo menciona José F. Blasco Lahoz, por jubilación se entiende “*el cese en el trabajo como consecuencia de la invalidez sobrevenida a causa de la edad*”.⁴⁰ En virtud de que la relación laboral da origen al nexo de aseguramiento, consideramos que en este sentido el IMSS contempla a la jubilación dentro de la rama del seguro de cesantía en edad avanzada, vejez y retiro.⁴¹ Cada una de estas contingencias aseguradas aunadas a la muerte del trabajador pensionado, son el objeto de la rama del seguro en comento (Art. 152 LSS).

La cesantía en edad avanzada se presenta cuando el trabajador asegurado queda privado de trabajos remunerados, a partir de los 60 años de edad (Art. 154 LSS). La contingencia asegurada de la vejez se inicia al cumplir el asegurado los

⁴⁰ Op. cit. pág. 496.

⁴¹ Se debe señalar la respetable opinión del doctor Ángel Guillermo Ruiz Moreno en uno de sus libros: “*Las AFORE el nuevo sistema de ahorro y pensiones*”, referente a las jubilaciones, donde literalmente opina: “...no debe confundirse la pensión por jubilación, que es de índole laboral y está al cargo del patrón cuando así se haya pactado, con las pensiones de seguridad social que se cubren al darse el evento de retiro del asegurado de la vida activa por cualquier contingencia social protegida y prevista por la LSS...”. Sin tener una opinión diversa a la suya, se consideró oportuno utilizar el término de jubilación para hacer una separación entre las prestaciones económicas otorgadas por el cese del trabajo a consecuencia de la edad y por cualquier otra causa (riesgo laboral, invalidez, viudez, etcétera).

65 años de edad⁴² y el retiro se presenta cuando antes de llegar a las edades previstas por las contingencias antes mencionadas, el trabajador asegurado ha reunido una cantidad tal en su cuenta individual, que permita que el cálculo de la pensión para una renta vitalicia⁴³ sea superior en más del 35% de la pensión garantizada⁴⁴, una vez cubierta la prima del seguro de sobrevivencia⁴⁵ para sus beneficiarios (Art. 158 LSS).

Los requisitos de manera general para obtener las prestaciones económicas son el haber cotizado por lo menos 1 250 semanas.

Uno de los principios del derecho social en su búsqueda de la justicia social es tratar con desigualdad jurídica a los desiguales. En este sentido, el sistema privatizado de pensiones, aunque otorga prestaciones de seguridad social, rompe completamente no sólo con el principio antes mencionado, sino también con el de universalidad y solidaridad. Lo anterior se puede sintetizar en que el monto de la pensión de cada trabajador, tanto hombre como mujer, depende del monto acumulado en su cuenta individual, de la esperanza de vida, los ahorros voluntarios y de los rendimientos e intereses que le cobre la AFORE elegida y, además, que el requisito general es haber cotizado 1 250 semanas.

⁴² La legislación mexicana no hace distinción de sexo referente a la edad para la jubilación por vejez, mientras que en otros países aún se contempla, como en Austria o Italia.

⁴³ La renta vitalicia es la pensión que se pagará al jubilado durante el resto de su vida, mediante un contrato con la aseguradora privada de su elección.

⁴⁴ La pensión garantizada es protegida por el Estado y será equivalente a un salario mínimo general para el Distrito Federal, actualizada anualmente conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor.

⁴⁵ El seguro de sobrevivencia es aquel que se contrata por los pensionados, con cargo a los recursos de la suma asegurada, adicionada a los recursos de la cuenta individual a favor de sus beneficiarios para otorgarles la pensión, ayudas asistenciales y demás prestaciones en dinero previstas en los respectivos seguros, mediante la renta que se les asignará después del fallecimiento del pensionado, hasta la extinción legal de las pensiones (Art. 159, Fracc. VI LSS).

Al respecto deben señalarse algunas reflexiones:

La esperanza de vida. Al contratar con una aseguradora privada, pese a la regulación de las instituciones creadas para ello, como la CONSAR, se está al arbitrio de normas de carácter eminentemente mercantil y no más del derecho social, por lo que factores como la esperanza de vida son determinantes para establecer el monto de la pensión. El porcentaje de vida en México establecida en 2008 fue de 75.1 años (72.7 para hombres y 77.5 para mujeres);⁴⁶ mientras que las proyecciones hechas por el Consejo Nacional de Población indican para 2010 un aumento hasta los 76.6 años de vida (74.2 y 79.1 hombres y mujeres, respectivamente).⁴⁷ Cabe resaltar que la diferencia real entre hombres y mujeres es de 5 años, aproximadamente. El cálculo del monto de las pensiones entre trabajadores hombres y mujeres, aun con número de cotizaciones y monto acumulado en la cuenta individual idénticos, será diferente por esa diferencia de 5 años en la esperanza de vida.

Cotizaciones. Como se estableció anteriormente, es un requisito general para el otorgamiento de las pensiones por vejez y cesantía en edad avanzada el haber acumulado por lo menos 1 250 semanas de cotización. El legislador, al aplicar la justicia conmutativa, olvidó considerar las diferencias biológicas, culturales y laborales a las que están sujetas las trabajadoras mexicanas: la maternidad, el cuidado de los niños, ancianos y discapacitados aunado a menores oportunidades de trabajo y salarios más bajos. Lo anterior contribuye a que la continuidad de la actividad laboral de una mujer sea mucho más problemática que para un hombre, por lo que al cumplir 60 o 65

⁴⁶ Conapo, 2008. En: <http://www.conapo.gob.mx/00cifras/proy/RM.xls>
Fecha de consulta: 22 de septiembre de 2008.

⁴⁷ Conapo, *Proyecciones de la población de México 2000-2050*, 2002.

años de edad difícilmente habrá cotizado más de 24 años.

Ahorro voluntario. Este aspecto tiene relevancia si se toma en cuenta uno de los problemas aún no resueltos para el derecho laboral, mencionado en el primer punto: la discriminación laboral en cuanto a salarios y puestos. Si las mujeres perciben salarios menores, automáticamente su poder de ahorro también se verá mermado, por lo que los montos acumulados en la cuenta individual también serán menores y esto ocasionará una pensión más baja que la de los hombres.

Las mujeres, estadísticamente, viven más años que los hombres, tienen más problemas de inserción al mercado laboral formal, los requisitos para obtener una pensión son iguales para hombres y mujeres y obtiene una pensión menor.

4 Guarderías

De manera general, se entiende por guardería a la institución que brinda el servicio de guarda, cuidado, educación y apoyo asistencial a las hijas e hijos de trabajadores asegurados, dependiendo de la edad que corresponda según lo estipulado por cada instituto. Por lo general, entre los 45 días de nacidos y los seis años de edad. Recibe el nombre de guardería por cuestiones históricas, pues *“se adoptó en Europa durante la Segunda Guerra Mundial cuando las madres de familia, literalmente, ‘guardaban’ a sus hijos en lugares destinados para ello, mientras trabajaban como voluntarias en los servicios médicos que asistían a los soldados heridos en batalla o en las fábricas donde se elaboraba material de artillería”*.⁴⁸

Actualmente, este servicio se presta en los Centros de Desarrollo Infantil (Cendi) del IMSS y por parte de otras institu-

ciones públicas y privadas también. Pero enfocaremos el análisis en resaltar una de las mayores injusticias que comete la legislación laboral y de seguridad social en contra de un grupo de mujeres mexicanas.

La contingencia que asegura el IMSS se presenta cuando a los padres, a consecuencia del desempeño de su actividad laboral, no les es posible de manera personal ocuparse personalmente del cuidado de sus niñas y niños pequeños (Art. 201 LSS) y, por lo tanto, se establece como uno de los requisitos para las mujeres el ser asegurada, estar vigente en sus derechos ante el IMSS y no poder prestar los cuidados a la niña o niño, derivado de la actividad laboral. Esto que debería ser la realidad de las madres trabajadoras no lo es y, en específico, nos referimos al grupo de las trabajadoras domésticas. En México, tenemos 1.8 millones⁴⁹ de trabajadores que realizan trabajo a domicilio con salario, de los cuales 91 de cada 100 son mujeres. La Ley del Seguro Social derivado de su Art. 13 Fracc. II los incluye en el grupo de trabajadores que podrán ser asegurados en el régimen obligatorio, mas no deberán como los trabajadores regulados por el Art. 240, de ello se deriva en la práctica que los trabajadores domésticos —que, además, la mayoría son mujeres—, dependen de la buena voluntad del patrón para ser afiliados al IMSS (primera discriminación) y segundo, las prestaciones que se otorgan para este grupo poblacional, con base en lo establecido por el Art. 11 serán:

- ✓ Riesgos de trabajo
- ✓ Enfermedades y maternidad
- ✓ Invalidez y vida
- ✓ Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez

⁴⁸ Reyes Mariela, *Guarderías*, Mayo, 2001. En: <http://www.soyentrepreneur.com/pagina.htm?N=12307>. Fecha de consulta: 25 enero de 2007.

⁴⁹ *Estadísticas a propósito del día internacional de las trabajadoras del hogar*. En: <http://www.inegi.gob.mx/inegi/contenidos/espanol/prensa/Contenidos/estadisticas/2006/trabajadoras06.pdf> Fecha de consulta: 1 de octubre de 2008.

Como se puede observar, no se incluyó por el legislador el cuidado de las hijas e hijos de las madres trabajadoras domésticas. ¿Acaso ellas no tienen el derecho a ser madres?, ¿o la maternidad de las trabajadoras domésticas no forma parte de una contingencia social? Por lo que hoy las mujeres que realizan trabajo doméstico asalariado tienen la obligación de hacer frente personalmente del cuidado de sus hijas e hijos, por lo que muchas de esas niñas y niños viven en el abandono, sin atención.

Por tal motivo urge la reforma al Art. 12 que permita a los trabajadores domésticos incorporarse al régimen obligatorio de la Ley del Seguro Social. Así como aquellos que establezcan la determinación del pago de la cuota obrero-patronal por jornal para trabajadores, como ellas, que cuentan con relaciones de trabajo mixtas y variables.

*C*omentarios finales

1ª. La inserción al mundo laboral por parte de las mujeres ha sido tardía y en desigualdad de circunstancias: discriminación salarial, de puestos y mayor tendencia al subempleo y empleo informal.

2ª. Una de las pocas medidas a favor de la mujer son los derechos concedidos por maternidad que han detenido su evolución.

Una conceptualización más acorde a nuestra realidad debería abordar la maternidad no sólo como prestación femenina asimilable a la incapacidad temporal, sino como una prestación de carácter familiar tomando en consideración la relación que surge entre el menor y aquellos que ven por él, ya sea padres biológicos o adoptivos.

3ª. Al constituirse la maternidad como una prestación familiar, automáticamente

se debe incorporar al padre dentro del disfrute de la misma, logrando con ello repartir la constante presión social que se ha encargado de separar la vida familiar de la laboral y que no tiene razón de ser, puesto que sólo ha generado discriminación hacia la mujer impidiéndole desarrollarse a la par de los hombres y en estos últimos sólo ha contribuido a la poca responsabilidad en la crianza de las hijas e hijos. Las prestaciones por maternidad deberían ser un apoyo jurídico a la redistribución de cargas familiares.

4ª. La solidaridad no es caridad, es un principio rector de la seguridad social a través del cual el vínculo que representa una comunidad de intereses o propósitos se materializa en prestaciones para la sociedad. En el caso de los seguros sociales mexicanos ese nexo de solidaridad se rompe entre géneros, puesto que no se atienden las diferencias existentes entre ellos, que constituyen riesgos.

5ª. Debido a lo anterior se puede concluir afirmando que los seguros sociales mexicanos son excluyentes, no sólo para los grupos marginados de México, sino para las mujeres mexicanas en general, además de que el sistema privatizado de pensiones del IMSS y ahora del ISSSTE contribuye al desmoronamiento de la cohesión social al pasar por alto el principio de solidaridad.

*R*eferencias

-Clark Regina, *El mito del sistema pensionario chileno: un desafío pendiente*, Sistema de pensiones/Desafíos y oportunidades, Comisión de Seguridad Social de la Cámara de Diputados, México, 2004.

-De la Cueva Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, Tomo II, Ed. Porrúa, México, 1990.

-Brodil, Wolfgang, Windisch-Graetz Michaela, *Sozialrecht in Grundzügen*, Ed. Universitätsverlag, 3ª ed., Viena, 1998.

-Blasco Lahoz, Francisco, López Gandía, Juan y Momparier Carrasco, Ma. Ángeles, *Curso de Seguridad Social*, Ed. Tirant lo Blanch, 9ª ed., Valencia, 2002.

Hemerografía:

-Tovar, Aparicio Joaquín, *La evolución regresiva de la Seguridad Social en el periodo 1996-2002: hacia el seguro y el asistencialismo*, Revista de Derecho Social, No. 19, Ed. Bomarzo, España, jul.-sept., 2002.

Legislación:

Ley del Seguro Social

Ley Federal del Trabajo

Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado

Fuentes electrónicas:

<http://www.issste.gob.mx/issste/historia.html>

<http://www.imss.gob.mx/NR/rdonlyres/0595CBC2-AE33-40D9-830E-D31E966B22B7/0/nacimiento.pdf>

http://www.inegi.gob.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/integracion/pais/mexhoy/2007/MexicoHoy_2007.pdf

<http://www.inegi.gob.mx/est/contenidos/espanol/rutinas/ept.asp?t=medu17&c=3285>

<http://www.inegi.gob.mx/est/contenidos/espanol/rutinas/ept.asp?t=mtra01&c=3650>

<http://www.conapo.gob.mx/00cifras/hogares/hogares.xls>

<http://www.inegi.gob.mx/est/contenidos/espanol/rutinas/ept.asp?t=ming02&c=3314>

http://209.85.165.104/search?q=cache:DzrlMSlhE1UJ:www.enlineadirecta.info/nota-56738-POR_LA_ESPIRAL_Claudia_Luna_Palencia.html+seg%C3%BA+el+INEGI+cuantas+madres+trabajadoras+hay+en+M%C3%A9xico&hl=es&ct=clnk&cd=4&gl=mx&lr=lang_es

<http://www.conapo.gob.mx/00cifras/proy/RM.xls>

http://www.exonline.com.mx/diario/noticia/primerapulsosnacional/estado_de_la_poblacion:_el_camino_a_la_vejez/292791

<http://www.elsiglodetorreon.com.mx/noticia/312563.mercado-informal-la-salida-para-las-mujeres.html>

<http://www.jornada.unam.mx/ultimas/2008/07/02/en-la-informalidad-60-de-la-poblacion-economicamente-activa-en-mexico-ocde>

<http://www.proceso.com.mx/noticia.html?sec=5&nta=50689>

Legislar

para la igualdad

55



Mujeres, carreras, ingreso y retiro

SUMARIO: 1 Introducción 2. La mujer en la fuerza laboral y en el retiro 3. Descripción de los datos 4. Análisis preliminar 5. Lo que muestran los datos desagregados 6. Resumen de los datos desagregados 7. Implicaciones para el retiro y pensiones para las mujeres 8. Conclusiones. Bibliografía.

*Autor: Tapen Sinha**

En la mayoría de los países del mundo, las mujeres constituyen la mayor parte de la población —más de 50%—. Aun así, éstas han sido subrepresentadas en los cuerpos legislativos alrededor del mundo. En la figura 1 mostramos esta situación en algunos países seleccionados. En Arabia Saudita, por ley, no se permite a las mujeres participar en el proceso legislativo. En los Estados Unidos y la Gran Bretaña, las mujeres representan menos de 20% de los miembros de los cuerpos nacionales legislativos. En México, 23% de la Cámara de Diputados es representado por mujeres. Algunos países nórdicos han propuesto en su legislación expandir la proporción femenina en sus parlamentos. Quizá resulte sorprendente que el mayor empuje en torno a este tema provenga de un empobrecido país africano: Ruanda. En las elecciones efectuadas en septiembre de 2008, 55% de los miembros del parlamento resultó ser mujer. Ruanda ha demostrado que no es necesario ser un país desarrollado para avanzar en la causa por las mujeres en términos de equidad de género en los cuerpos legislativos —se requiere la voluntad de hacerlo.

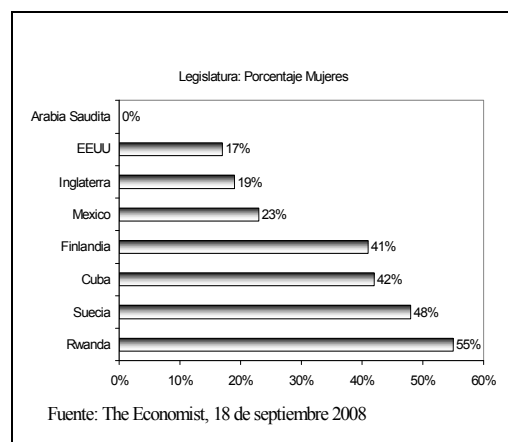
Hace menos de cien años, en la mayoría de los países alrededor del mundo no se

permitía a las mujeres estudiar en las universidades ni votar. Así, ellas no podían expresar sus preocupaciones en la promulgación de leyes ni seguir una carrera seria para lograr ser independientes financieramente.

Aunque esto ha estado cambiando, el punto de vista tradicional de que el lugar de las mujeres es en la casa cuidando a las hijas y los hijos (y nada más) aún domina en la mayoría de los mexicanos.

En este artículo se examina la manera en que el nivel de ingreso de mujeres trabajadoras ha evolucionado en la última década en México, con datos reales. Las estadísticas muestran que se encuentran por debajo de los hombres desde el principio. Esta falta de progreso tiene importantes implicaciones para las mujeres en el retiro. Aquellas que trabajan tiempo completo ganan de 15 a 20% menos que los hombres en todos los grupos salariales. Adicionalmente, dado el 20% de mayor longevidad, en promedio (condicional en la sobrevivencia de 60 o 65 años), las mujeres obtendrán 20% menos cuando compren una anualidad vitalicia en el mercado privado. De esta manera, aquellas que trabajan tiempo completo obtendrán consistentemente de 30 a 40% menos ingreso para vivir en el retiro.

Figura 1.



* El Dr. Tapen Sinha tiene una licenciatura en Estadística, maestría en Econometría y doctorado en Economía Financiera. El Dr. Sinha tiene la experiencia de más de 25 años de investigaciones. Él ha publicado 130 artículos en revistas internacionales y nacionales y nueve libros y tres de ellos sobre sistemas de pensiones en América Latina y en México. Ha dado más de 200 conferencias en foros internacionales en los cinco continentes. Actualmente el Dr. Sinha es Director del Centro Internacional de Investigaciones sobre Pensiones del Instituto Tecnológico Autónomo de México y en el mismo instituto ocupa la Cátedra ING Comercial América en Administración de Riesgos. Es miembro de la Academia de Ciencias de México y esta en Nivel III del Sistema Nacional de Investigadores.

2. La mujer en la fuerza laboral y en el retiro

En México, el sistema de pensiones cubre únicamente a una proporción muy pequeña de la fuerza laboral. El más grande de los sistemas de pensiones, el IMSS, cubre, en teoría, a todos los trabajadores del sector privado. Sin embargo, en realidad apenas cubre a 30% de la fuerza laboral, varios planes gubernamentales cubren otro 10%; esto deja a 60% de los trabajadores sin cobertura alguna de seguridad social, la mayoría de los cuales pertenecen al sector informal o son autoempleados. El sector informal en México produce 30% del PIB. En la actualidad, únicamente 10% de todos los retirados tiene algún beneficio de seguridad social. De estos, 90% recibe el equivalente a un salario mínimo (alrededor de 50 pesos diarios) o menos.

Como consecuencia de la falta de cobertura de cualquier forma de pensión, se observa lo siguiente (ver la tabla 1): Entre los hombres, aun en el rango de edades entre los 70 y 74, casi 60% se encuentra trabajando. Adicionalmente, la

Tabla 1. Participación en la fuerza laboral %

Edad	Hombres	Mujeres
60-64	74	25
65-69	64	22
70-74	58	15
75-79	49	10
80+	26	5
Total	59	18

INEGI, Encuesta Nacional de Empleo

proporción trabajadora en el rango de edades entre los 75 y 79 aún labora cerca del 50%. Para las mujeres, la proporción es menos de la mitad que la de los hombres para edades correspondientes, aunque es sustantiva.

De las mujeres con más de 60 años de edad, casi 50% trabaja más de 40 horas

semanales (ver la tabla 2). Claramente, tales jornadas de trabajo indican que estas mujeres deben trabajar por necesidad (y no para ganar dinero para obtener los “extras” en la vida).

Tabla 2. Porcentaje de horas trabajando cada semana personas de >60

Trabajando	Hombres	Mujeres
<15 horas	5	14
Entre 15 y 24	8	14
Entre 25 y 34	8	13
Entre 35 y 39	7	8
Entre 40 y 48	39	31
Entre 49 y 56	14	8
>56 horas	17	9

INEGI, Encuesta Nacional de Empleo

Mientras que estos datos agregados sugieren que hay un respaldo financiero inadecuado en México para hombres y mujeres en la edad “normal” de retiro, no brindan un marco dinámico sobre la manera en la que las condiciones evolucionan en el mercado laboral. Para tal fin se necesitan datos menos agregados. La CONSAR ha estado reuniendo información sobre mujeres y hombres trabajadores en el sector formal para calcular pensiones desde 1997. En seguida se analiza una muestra aleatoria de esa base de datos.

3. Descripción de los datos

La base de datos proviene de la de CONSAR que contiene información acerca de aproximadamente 34 millones de trabajadores registrados, sin embargo, no todos ellos fueron considerados en nuestra extracción de datos. Se consideró únicamente a aquellos que han trabajado de tiempo completo durante al menos 90% del período de observación. El máximo para cualquier persona tendría observaciones desde julio de 1997

hasta abril de 2005. Sin embargo, de aquellos que entraron al sistema en una fecha posterior se tendría información a partir de ese punto. La población total fue dividida por género. Así, la base de datos contiene información tanto para mujeres como para hombres. Esto permite comparar la diferencia en los niveles de ingreso entre unas y otros. Las bases de datos fueron subdivididas por edades. Se obtuvieron 10 grupos de edades para cada base de datos. En el primer grupo, se tienen las personas menores de 20 años de edad. Luego, personas entre 21 y 25 años, entre 26 y 30 años, y así sucesivamente hasta llegar al grupo de entre 56 y 60 años. Todas las personas de 61 años y mayores constituyen el grupo final. Se construyó una variable denominada SalProm: el ingreso promedio por persona. Asimismo, se construyó la variable denominada Acum, cuyo objetivo es acumular el salario promedio por persona; después, usando esta variable, las bases se dividieron en quintiles. Una base de datos para cada grupo de edad, género y quintil fue generada y luego se extrajo una muestra aleatoria de 1 000 personas de cada una. En teoría, la base de datos para los hombres debería tener 50,000 observaciones, sin embargo, debido a la falta de observaciones suficientes en algunas categorías, se obtuvieron finalmente 46 550 observaciones para hombres y 46 100 para mujeres. Cada persona tiene un máximo de 46 observaciones que representan su ingreso cada dos meses entre julio de 1997 y abril de 2005.

4. Análisis preliminar

En la mayoría de los países, en el agregado se observa el siguiente patrón: el ingreso promedio de mujeres y hombres aumenta con la edad hasta llegar a cierta edad límite. Después, el ingreso promedio decrece. Se buscaba analizar la base de datos para examinar si este efecto era observable. Se realizó una regresión de SalProm (el ingreso prome-

dio) contra las variables “género” y “edad”. Como se buscaban efectos no lineales en la variable “edad”, se realizó la regresión con “edad” y “edad cuadrada”. Específicamente, se corrió la regresión con la ecuación de la forma:

$$\text{Log (SalProm)} = c_0 + c_1\text{sexo} + c_2\text{edad} + c_3\text{edad}^2$$

Se decidió utilizar el logaritmo de la variable SalProm ya que esta última mostró un alto grado de asimetría a la derecha. Tomando el logaritmo, la asimetría bajó sustancialmente. La ecuación ajustada fue la siguiente:

$$\text{Log (SalProm)} = 4.48 - 0.15\text{sexo} + 0.032\text{edad} - 0.00033 \text{edad}^2$$

Cada coeficiente del lado derecho de la ecuación fue altamente significativo. Se intentó otras especificaciones de polinomios pero ninguna funcionó tan bien como la ecuación anterior, misma que indica que el ingreso promedio es una función cuadrática de la edad y también depende del género de la persona: las mujeres, en promedio, ganan alrededor de 15% menos comparado con los hombres.

También se corrió la ecuación por separado para cada sexo. Los resultados fueron los siguientes:

-Para hombres, la ecuación es:

$$\text{SalProm} = -9.935 + 9.311\text{edad} - 0.0887\text{edad}^2$$

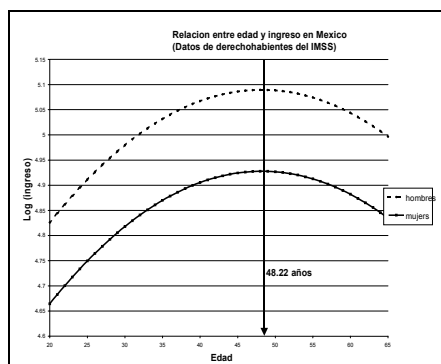
-Para mujeres, la ecuación es:

$$\text{SalProm} = 18.471 + 6.712\text{edad} - 0.06534\text{edad}^2$$

La figura 2 muestra la manera en la que el ingreso entre mujeres y hombres difiere usando la misma ecuación en la que se identifica cada género por separado pero la variable de edad queda constante. En primer lugar, la gráfica del ingreso de las mujeres queda por debajo que la del ingreso de los hombres para todos los grupos de edades. El mismo resultado también es claro para las ecuaciones separadas. Asimismo, se observa un he-

cho más: el aumento en el ingreso de las mujeres no es tan ascendente como el de los hombres. En el análisis de abajo pueden observarse los mismos efectos para los datos desagregados.

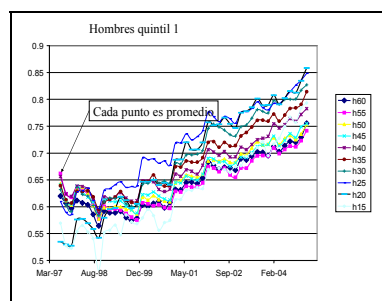
Figura 2



5. Lo que muestran los datos desagregados

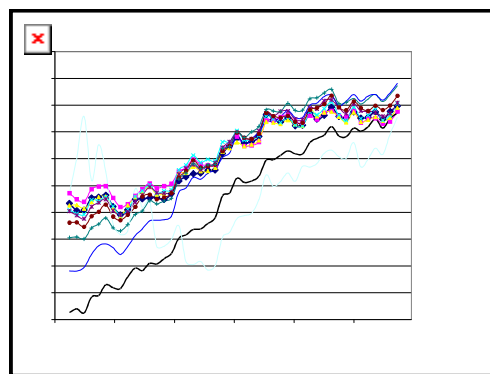
En esta sección se reportan las observaciones de los datos para cada quintil tanto de mujeres como de hombres. El resultado para los segundos en el primer quintil (el grupo de 20% menor ingreso) para rangos de edades: h60 denota los hombres mayores de 60, h55 denota los hombres entre 56 y 60 años y así sucesivamente. Hay tres observaciones generales: en primer lugar, para todos los grupos de edades, en el período de observaciones, los niveles de ingreso real tienen una tendencia a incrementar. En segundo lugar, el incremento no es uniforme. Específicamente, hay períodos en los que el ingreso real decrece (en períodos cortos). En tercer lugar, todas las fluctuaciones se mueven “en tándem”.

Figura 3



En el segundo quintil se observa una característica diferente. Para las cohortes más jóvenes el ingreso aumenta más rápido que para las cohortes más viejas (figura 4).

Figura 4



Para el resto de los quintiles de los hombres, la tendencia es similar al mostrado en la figura 4. Para las mujeres, se observa el mismo marco. Para el primer quintil los incrementos son paralelos —todos los grupos tienen un incremento similar en el ingreso—. Pero para los quintiles segundo y final, el incremento en el ingreso de las cohortes más jóvenes es más pronunciado (ver las figuras 5 y 6).

Figura 5

Mujeres en quintil 1

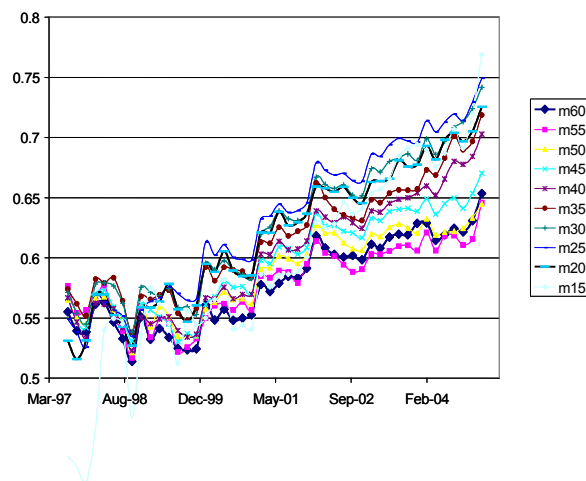
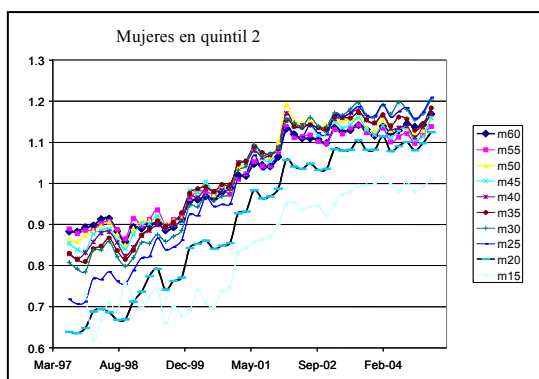
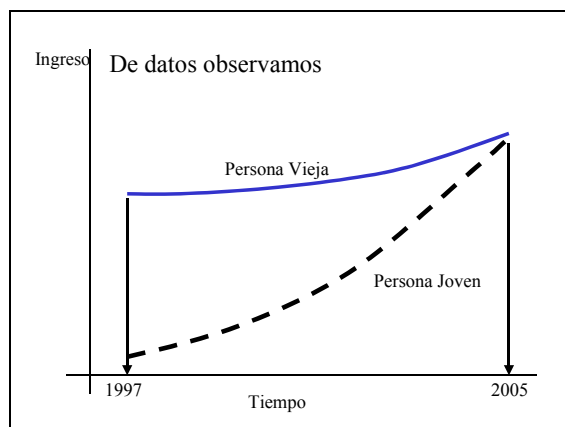


Figura 6



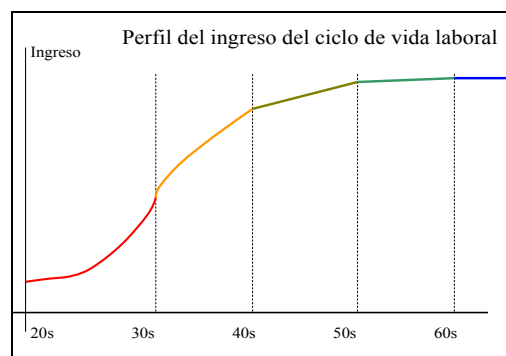
En la figura 7 se ilustra este hecho estilizado: Durante el período de 1997 a 2005, para casi todos los niveles de ingreso, los hombres y mujeres más viejos de la fuerza laboral experimentaron un incremento en el ingreso más pequeño que el de los jóvenes.

Figura 7



De hecho, puede decirse algo más: se observa un ingreso creciente para mujeres y hombres de todas las edades, pero a una tasa decreciente. Esto se ilustra en la figura 8.

Figura 8

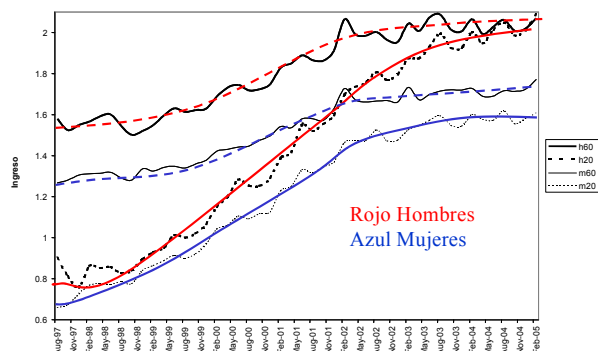


6. Resumen de los datos desagregados

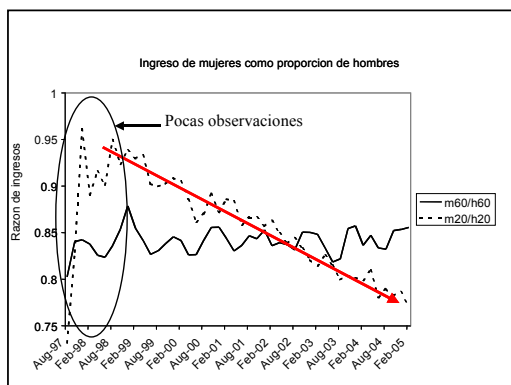
En esta sección se resume una comparación de niveles de ingreso entre mujeres y hombres en la mitad de estos niveles. Se tomó el tercer quintil de unas y otros en la muestra. La línea punteada de color rojo muestra la tendencia en los niveles de ingreso para hombres de 50 a 60 años durante el período. La línea sólida roja representa la tendencia en los niveles de ingreso para hombres en los veinte. Para hombres más jóvenes, el ingreso crece más rápido durante el período de observación. Para las mujeres, la línea punteada azul representa a aquellas en el rango de edades de 50 a 60 años, y la línea sólida azul a las que se encuentran en sus veinte. Para mujeres más jóvenes, el ingreso crece más rápido también durante el período de observación. Sin embargo, la figura 9 no logra responder a la siguiente pregunta: ¿Reciben las mujeres más jóvenes el mismo nivel de aumento en el ingreso que los hombres de condiciones similares?

Figura 9

Hombres y mujeres en 3er quintil que tienen 20-30 y 60+ edad



Para responder a esa pregunta, se tomó la razón del nivel de ingreso de mujeres del tercer quintil en el rango de 50 a 60 años contra la de los hombres del mismo grupo. Esto se muestra en la figura 10 como $m60/h60$. Se realiza el mismo procedimiento para hombres y mujeres en sus veintes, es decir, se construye $m20/h20$. Estas dos razones se muestran en la figura 10. El primer elemento sobresaliente de esta última figura es que para las cohortes más viejas el nivel de ingreso promedio de las mujeres se mantiene notoriamente estable alrededor del 85% del de los hombres de la misma categoría. Para hombres y mujeres en los veintes se observa un marco completamente diferente. Las mujeres más jóvenes quedan rezagadas detrás de los hombres a través del tiempo. La flecha roja en la figura 10 demuestra esta tendencia preocupante.



7. Implicaciones para el retiro y pensiones para las mujeres

Es bien sabido que el nivel de ingresos promedio de las mujeres es de 20 a 30% menor que el de los hombres. Hay muchas razones detrás de este hecho: discriminación, menor tiempo dedicado en la fuerza laboral, menor nivel de educación, entre otras. En nuestra muestra, sin embargo, se sigue a hombres y mujeres que son similares en muchas de estas dimensiones. Aun así, las mujeres consistentemente ganan al menos 15% menos en las generaciones más viejas y peor aún en las generaciones más jóvenes.

Las mujeres que ganan 15% menos obviamente obtendrán 15% menos en sus pensiones si todo lo demás es idéntico. Desafortunadamente, lo demás no es idéntico. Se sabe de los mercados de anualidades que las mujeres obtendrán pensiones (completamente fondeadas) 20% menores que las de los hombres con las mismas aportaciones. Esto es debido a que la esperanza de vida (condicional) de las mujeres es 20% mayor. Así, para el rango medio de ingresos las mujeres recibirán en total 35% menos en pensiones que los hombres del mismo rango.

Comentarios finales

Se ha mostrado que las mujeres obtendrán 35% menos en beneficios de pensiones que los hombres con carreras similares. Adicionalmente, a través del tiempo, las mujeres quedan rezagadas cada vez más en comparación con los hombres en términos de incrementos en el ingreso. Ambas tendencias son perjudiciales para la equidad de género en el futuro dentro de las AFORES registradas por el IMSS que producen personas pensionadas en México.

Referencias

Economist, The. "Women in Legislation," 18 de septiembre de 2008 (Edición en Internet: www.economist.com).

INEGI. Encuesta Nacional de Empleo. 1995.

Legislar

para la igualdad

Oportunidad de retiro para las mujeres en México

63



CENTRO DE ESTUDIOS PARA EL ADELANTO
DE LAS MUJERES Y LA EQUIDAD DE GÉNERO

SUMARIO: 1. Introducción 2. Las mujeres y el mercado laboral 3. Sistemas de pensiones. ¿Son una alternativa para la independencia económica de las mujeres? 4. Sistema de pensiones privado 5. Las posibilidades de retiro de las mujeres. Algunos cálculos sobre el monto de su pensión 6. Privatización del sistema de pensiones del ISSSTE. Anexo estadístico. Bibliografía.

Autoras: Ma. Luisa González Marín*, Patricia Rodríguez y Nadima Simón Domínguez**

En 1997 México llevó a cabo la sustitución del sistema de retiro basado en el apoyo intergeneracional por el de capitalización individual. Este sistema se aplicó a los trabajadores afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), que concentra a la mayoría (80%) de los trabajadores del sector privado con seguridad social. Las argumentaciones para su privatización afirmaban que las finanzas del fondo del IMSS estaban en proceso de quiebra y ese Instituto no podía soportar por más tiempo la carga de las pensiones. El Estado estaba utilizando recursos públicos para cubrir las pensiones y, por lo tanto, era un sistema regresivo.

“Debido a la falta de universalidad de la cobertura y a las diferencias de seguridad social, en términos redistributivos del ingreso, la seguridad social es un esquema regresivo a favor de quienes tienen empleo formal y en gran parte a costa de los más necesitados” (Ham, 2003: 239).

* Investigadora Titular “C” de Tiempo Completo, egresada de la Facultad de Economía de la UNAM y doctora en Estudios Latinoamericanos por la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, Investigadora del Instituto de Investigaciones Económicas de la UNAM, Profesora de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales. Ha publicado artículos en el tema de migración femenina, responsable del proyecto “Límites y desigualdades en el empoderamiento de las mujeres en el PRI, PAN y PRD”, financiado por Conacyt-Inmujeres, entre otros artículos más; ganadora del premio “Jesús Silva Herzog 2002” por el mejor artículo publicado en la Revista Problemas del Desarrollo IIE/UNAM.

** La Dra. Ma. Luisa González Marín fue ponente de este trabajo, por lo que sólo se incluyó su currículum vitae.

Otras argumentaciones hacían hincapié en que las condiciones sociales y económicas en que surgió este sistema habían cambiado, la población vive más tiempo, la esperanza de vida aumentó y la diferencia entre los trabajadores activos y los pensionados disminuyó. En 2002 había 3.4 trabajadores activos por cada jubilado, en 2010 habrá 2.0 y en 2020 sólo 1.3. Todos estos elementos hacían inviable el sistema de reparto intergeneracional. Además, como es común en estos casos, se ponían ejemplos de éxito en otros países con la privatización de sus sistemas de pensiones y se prometían mejores pensiones al final de la vida laboral. Sin embargo, cuando este nuevo sistema empezó a jubilar a los trabajadores, el resultado fue desastroso. Por ejemplo, Chile tuvo que modificar su sistema porque los trabajadores se jubilaban con una pensión mucho menor a su último salario, en el caso de las mujeres, según cálculos de Alberto Valencia, una mujer en Chile que gane dos salarios mínimos obtendrá al final de su vida laboral los siguientes resultados: si trabajó 40 años su pensión será el 64.8% de su sueldo, si trabajó 30 años obtendrá el 35.4% y con 20 años el 15.9%, en estos dos últimos casos no alcanzará la pensión mínima (Valencia: 2006).

Argentina, que también privatizó su sistema de pensiones, ha tenido que dar marcha atrás y volver a un sistema controlado por el Estado. Bolivia abandonó el esquema privatizador y regresó al de solidaridad intergeneracional. Sólo México insiste en privatizar, entró en vigor la nueva Ley del ISSSTE con el objeto de que los trabajadores que faltaban (del Estado y CFE) se incorporaran al sistema de cuentas individuales.

Sin embargo, tanto los detractores como los impulsores del nuevo sistema no se han ocupado de estudiar con suficiente profundidad las consecuencias para las mujeres. Por ejemplo, no se toman en cuenta en los cálculos actuariales ciertas

características particulares de las mujeres, como son: salarios bajos, jornadas de menos horas, las interrupciones en la vida laboral, inestabilidad en el empleo, segregación profesional, poca cobertura provisional y mayor esperanza de vida, factores que impactan las posibilidades de retiro de las mujeres.

Ante esta situación, en este trabajo nos propusimos presentar algunos efectos que la privatización de los sistemas de pensiones tendrán sobre las condiciones en que se jubilarán las trabajadoras mexicanas afiliadas al IMSS. Para el caso del ISSSTE se presentan sólo algunos cálculos actuariales sobre el futuro que aguarda a las mujeres cuando se retiren.

En las posibilidades de retiro de las mujeres están implícitos factores macroeconómicos que no pueden hacerse a un lado; por cuestiones de espacio no se tratarán como un tema aparte sino que serán incorporadas cuando se desarrollen cada uno de los apartados que componen esta ponencia.

2. Las mujeres y el mercado laboral

En las últimas dos décadas México ha experimentado grandes cambios económicos que se visualizan en el mercado laboral. La disminución de la intervención estatal en la economía, la reducción de los presupuestos para seguridad social, la instauración del sistema de pensiones privadas con cuentas individualizadas y la flexibilización de las nuevas formas de contratación, definen un mercado de trabajo estratificado, con un predominio del mercado laboral informal, donde las mujeres continúan a la zaga al ser

contratadas de manera eventual, obtiene salarios más bajos y menores prestaciones que el promedio de la población ocupada, lo que afecta su nivel de vida presente, pero de manera definitiva, la futura.

A pesar de que la población femenina representa más de la mitad del total de la población mexicana, su incorporación al mercado de trabajo apenas alcanzaba 37.5 % de la PEA, en 2007, lo que representa un aumento más o menos importante respecto a 1995, que era de 32.7% (INEGI: 2007).

Las condiciones en que las mujeres se incorporan al mercado de trabajo van a influir de manera directa en las posibilidades de obtener una pensión cuando se retiren. Los elementos que más influyen en estas posibilidades son los siguientes:

1. Estar incorporada al sector formal de la economía, lo que equivaldría a tener un contrato de base por tiempo indefinido, que son los trabajadores que tienen seguridad social, en el caso de las mujeres sólo 29% del total de las ocupadas está en esa situación, las demás o tienen contratos temporales (5.8%), o no tienen contrato (29.1%). Si consideramos que las mujeres sin ningún tipo de prestaciones, 56%, está en la informalidad, podemos darnos cuenta de la magnitud del problema que vivirán las mujeres cuando ya no tengan capacidad para realizar un trabajo remunerado. Por ello, nosotras planteamos como urgente que se proponga al Gobierno un seguro universal de vejez.

2. El monto de su salario será un elemento básico para obtener una pensión digna. Como vemos en la gráfica 1 (ver anexo estadístico), en 2007, 68% de las mujeres ocupadas estaban en los niveles

3. La discriminación salarial que sufren las mujeres en casi todas las actividades y profesiones en que trabajan ha sido una constante a lo largo de los años. Combatir esta discriminación representa

Cuadro 1. Distribución de la población femenina ocupada en las diez principales ocupaciones. 2007							
	Total	Hasta un SM	Más de 1 hasta 2 SM	Más de 2 hasta 3 SM	Más de 3 hasta 5 SM	Más de 5 SM	No recibe ingresos
Profesionistas	3	0	1	2	7	17	1
Técnicos	4	1	2	5	9	11	2
Trabajadores de la educación	7	2	2	5	21	22	0
Trabajadores agrícolas	5	6	2	1	0	0	23
Obreros y artesanos	19	22	23	25	9	4	17
Oficinistas	14	2	9	21	28	25	4
Comerciantes	21	22	21	18	14	13	38
Vendedores ambulantes y trabajadores ambulantes en servicios	6	14	6	3	2	2	8
Trabajadores en servicios personales en establecimientos	10	9	15	12	7	5	8
Trabajadores domésticos	11	21	19	9	4	1	0

Fuente: INEGI, ENOE, 2007

de menos de un salario a 3 salarios mínimos (SM). A todas luces insuficiente para obtener una pensión mayor a dos salarios mínimos si todas estas trabajadoras gozaran de prestaciones sociales. Si vemos a las mujeres ocupadas de acuerdo a su nivel de ingreso y al tipo de prestaciones a que tienen acceso, nos encontramos con que, a medida que los salarios son más bajos, los derechos de gozar de prestaciones sociales completas son menores. Por ejemplo, dentro de las mujeres que ganan menos de un salario mínimo, sólo 1% tiene derecho a las instituciones de salud y a prestaciones sociales; mientras que las que tienen ingresos superiores a 5 salarios mínimos, 18% obtiene prestaciones completas. Sin embargo, el grueso de las trabajadoras que cotizan a la seguridad social está entre 1 SM y 3 SM (75%). Ahora podemos explicarnos la verdadera causa de que las pensiones de las mujeres sean tan raquíticas.

una tarea sumamente difícil, a pesar de lo que establece la Ley Federal del Trabajo y de las luchas de las organizaciones de mujeres. Esto es así porque todavía la sociedad, y en particular los patrones, consideran que los ingresos de las mujeres son un complemento al salario familiar, no el sostén de la familia, ese lugar se le otorga al hombre, aunque la realidad muestre el aumento de los hogares con jefatura femenina. En 1990 del total de hogares, 17.3% estaban encabezados por mujeres y en 2008 el porcentaje había subido a 25% (ver gráfica 2 Índice de discriminación salarial en el anexo estadístico).

4. Las mujeres se concentran en las actividades y profesiones de más baja remuneración, lo cual puede mostrarse con el siguiente cuadro, 76% de la población ocupada femenina trabajaba como comerciante, obrera, oficinista y trabajadora doméstica. Su nivel de ingreso no

estaba mejor, por ejemplo, 45% de las obreras y artesanas ganaban entre menos de un SM (salario mínimo) y 2 SM.

5. El porcentaje de mujeres ocupadas sin derecho a prestaciones sociales ha tendido a aumentar: en 1991 sólo 24.4% estaba en esta situación y para el 2007 había alcanzado 56%. Es importante llamar la atención sobre el gran crecimiento de la mano de obra femenina que ha quedado fuera de la seguridad social aunque esté incorporada al trabajo remunerado. Su situación va a ser de indefensión. Naturalmente, la falta de prestaciones sociales forma parte de la política utilizada por los empresarios para reducir costos. Es frecuente que pequeños y medianos empresarios liquiden a su personal y vuelvan a establecer relaciones laborales bajo la figura de trabajo a domicilio.

6. Se calcula que 34% de las mujeres ocupadas tenían interrupciones por maternidad o por cuidado de personas durante su vida laboral. Además, en 2007, 32% de las trabajadoras tenía una jornada inferior a 35 horas a la semana, lo que implica que son trabajos eventuales y/o están en el mercado informal. También sucede que se contrata a mujeres en jornadas flexibles cuya duración depende de las cargas de trabajo o de las necesidades de la empresa y, por lo tanto, no reciben las prestaciones mínimas de la ley laboral vigente.

Cuadro 2

Actividades de las Mujeres de la Población Económicamente Inactiva de México (porcentajes)

	2005	2006	2007
Quehaceres domésticos	72.42	76.31	71.82
Estudiantes	18.95	19.38	19.41
Pensionados y jubilados	2.04	nd	2.2
otros	6.59	4.31	6.57
Total PEI	100	100	100

Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Empleo, 2005, 2006 y 2007.

7. Las mujeres son las primeras en ser despedidas cuando hay recorte de personal, además de las que mayores dificultades tienen para obtener un empleo en el sector formal y con buenos ingresos. De ahí que, como vemos en la gráfica 3, la tasa de desempleo es más alta en las mujeres que en los hombres. Los despidos y la falta de oportunidades para obtener un empleo llevan forzosamente a interrupciones en la seguridad social y, por tanto, se afecta las posibilidades de cumplir los requisitos que marca la ley para tener derecho a una pensión que, en las nuevas condiciones, son 1 250 semanas (ver gráfica 3 en el anexo estadístico).

8. Las mujeres tienen una esperanza de vida de 77.2 años, mientras que los hombres apenas alcanzan los 72 años, diferencia que se convertirá en una desventaja para las mujeres cuando se tenga que comprar el seguro de retiro, como se demostrará en el último apartado de este artículo.

9. Una característica importante de la población femenina pensionada es que la mayoría de ellas disfruta de una pensión no laboral (74.3%), a la que tienen derecho por ser dependientes del trabajador, sobre todo viudas (más de 50%). Esta situación muestra claramente el papel subordinado de las mujeres, su derecho a una pensión depende de su estado conyugal y de la relación con el hombre, aquí sus condiciones laborales no importan.

A todas estas condiciones adversas se suman los millones de mujeres que aparecen en las estadísticas como parte de la población económicamente inactiva (72%), las amas de casa que dedican la mayor parte de su vida a los trabajos de reproducción de la población y que, al final de su vida, se encuentran completamente desprotegidas en sus derechos sociales quedando, en el mejor de los casos, al amparo de la familia.

Si partimos del hecho de que casi 60% de la población ocupada no tiene acceso a la seguridad social y, por lo tanto, a gozar de una jubilación, tenemos que concluir que la forma mayoritaria de financiamiento en la vejez corre a cargo de la familia. Ella toma en sus manos “las funciones de aseguramiento, redistribución e incluso ahorro, para lo cual se invierte en los hijos, la tierra o el alojamiento para toda la familia. La solidaridad intergeneracional está en el corazón del sistema” (Guillén, 2000: 7).

Bajo este supuesto, los padres educan a los hijos y éstos se ocuparán de ellos cuando sean ancianos. Esta “solidaridad” permite que el problema de atención y manutención de los ancianos se quede en las familias, como un asunto de la vida privada. Supone también la dependencia de los ancianos hacia los hijos, en esta época donde los valores de solidaridad han perdido fuerza frente a las exigencias de la vida moderna. La familia, sobre todo urbana, no tiene lugar para los abuelos. La mayoría de ellos, con pensiones minúsculas o sin ellas, viven en condiciones de precariedad y humillación. En México, la pobreza en la tercera edad es 70% superior que en el resto de la población, en el caso de las mujeres es probable que el porcentaje sea más alto. La mayoría de las mujeres adultas mayores (90%) dependen de la ayuda familiar para vivir (Hernández, 2001).

Debido a esa dependencia familiar, las mujeres están sujetas a diversas formas de maltrato, las más reconocidas son: atención inadecuada, abuso financiero disfrazado, maltrato físico, aislamiento social y reclusión y maltrato emocional. (Azoh, 2002). Según cifras del INEGI, (2006) 18.4% de las mujeres mayores de 60 años han sido maltratadas, los principales agresores son los hijos (58.7%) y la hijas (53.1%) y después vienen otros parientes. Las agresiones más sentidas por estas mujeres están relacionadas

con la humillación a que se ven sometidas, como dejarles de hablar (60.7%), dejarlas solas (50.2%), sufrir gritos e insultos (35.1%), hacerlas sentir que son un estorbo (21.2%) y otras. La falta de una pensión que le permita vivir con dignidad y carecer de atención médica son factores que acrecientan el ambiente de rechazo que viven las mujeres adultas mayores de 60 años.

La alternativa para que exista una independencia económica de los viejos es sólo a través de las pensiones, porque en México no existe el seguro universal de vejez, sólo la Ciudad de México ofrece a las personas de 70 años y más, una pensión de 800 pesos mensuales. En 2006, el gobierno federal otorgó pensiones de 250 pesos mensuales a adultos mayores de familias inscritas en el programa Oportunidades y a principios de 2007, se aumentó a 500 pesos.

3. Sistemas de pensiones, ¿alternativa para la independencia económica de las mujeres?

El sistema de reparto, que estuvo vigente hasta 1997, funcionó más o menos bien en sus primeras décadas, debido a que los trabajadores eran jóvenes, había pocos jubilados y la expansión económica provocaba el crecimiento de la población ocupada con seguridad social en el sector formal.

Los fondos de pensiones crecieron y se convirtieron en una fuente de financiamiento para otro tipo de actividades y gastos. Un porcentaje importante se utilizó en financiar la construcción de hospitales, teatros, gastos de maternidad y otras cosas. También hay que mencionar el uso indebido que el gobierno y sus funcionarios hicieron de esos recursos. El cambio de modelo económico a partir de los años ochenta provocó el aumento de la desigualdad social, el crecimiento del sector informal y la aplicación de los nuevos modelos de contratación que exclu-

yen la seguridad social. A todos estos elementos que propiciaban el deterioro del sistema de reparto se agregó la tendencia al envejecimiento de la población; el resultado fue terrible para los jubilados.

En los años noventa, las pensiones eran cada vez más pequeñas y a los jubilados/as les fue imposible vivir de ellas. En 1994, el promedio de las pensiones de vejez y cesantía en el IMSS era de 566 pesos, en 1999 estaban entre los 918 pesos y los 1 200 pesos mensuales, apenas lo equivalente a un salario mínimo. En el 2002, alcanzaban los 1,300 pesos (Memorias Estadísticas del IMSS, 1994 a 2002).

Como podemos observar en la gráfica 4 (ver anexo estadístico), las pensiones pagadas antes de que entrara en vigor la Ley de 1997, y que continúan pagándose para aquellos trabajadores que estaban próximos a la jubilación, el monto de su pensión no rebasa en ninguno de los tres niveles de antigüedad considerados (20, 30 y 40 años) los tres mil pesos (equivalentes a dos salarios mínimos). Si como vimos, la mayoría de las mujeres están en este rango de ingresos, la situación en el antiguo sistema no creíamos que pudiera ser peor.

La miseria del pensionado es tan grande que en 2004, 25.4% se vio obligado a trabajar para poder sobrevivir. En el caso de las mujeres pensionadas trabajaban el 20.5%. Casi 46.9% ganaba menos de dos SM. Trabajaban más de 35 horas a la semana 54% de las pensionadas y su ingreso por trabajo representaba más de 40% de su ingreso total en 46.1% de ellas.

4. Sistema de pensiones privado

La previsión social fue señalada como una de las principales causas del déficit fiscal y también como una importante fuente de financiamiento. Todo estaba en privatizar los recursos y entregarlos al sistema financiero.

Un punto importante en estas reformas es que los ciudadanos dejan de constituirse en tales por su relación con el Estado, y se convierten en consumidores de los servicios bancarios. En este nuevo sistema, ya no tiene que ver la ciudadanía ni los derechos sociales, son las relaciones mercantiles las que se establecen entre financieras y clientes. Al dejar a las fuerzas del mercado la seguridad social, las mujeres salen más perjudicadas por su vulnerabilidad en el mercado de trabajo.

En los nuevos sistemas de pensiones no se contemplan los aspectos de género, sigue prevaleciendo los patrones tradicionales cuando se otorgan las pensiones. Las mujeres siguen siendo receptoras por ser viudas, y los grupos de trabajadores/as con más bajos ingresos no tienen algún tipo de compensación a través de sus pensiones. El pobre se jubilará con una pensión minúscula.

A partir de 1997, se privatizaron las pensiones para los trabajadores derechohabientes del IMSS. Las nuevas reformas son obligatorias para los que se afilien por primera vez a ese Instituto. El sistema de capitalización individual consiste en que las cuentas de jubilación individuales pasan a ser administradas por el sector privado (administradoras de fondos para el retiro, Afores). Los fondos están formados de tres partes, el trabajador deposita en su cuenta, el Estado abona una cantidad fija y los patrones depositan en las cuentas las cotizaciones al INFONAVIT. El trabajador puede realizar depósitos voluntarios a su cuenta.

México escogió un sistema parecido al de Chile, los trabajadores “eligen” el tipo de pensiones y el riesgo de cada una de ellas. El Estado garantiza una pensión mínima, equivalente a un salario mínimo. Con la privatización del sistema de pensiones se dijo que los problemas financieros del IMSS estarían en camino de resolverse. Se prometieron cada vez

mejores pensiones, porque ya no pesaría sobre el trabajador activo el trabajador pasivo (jubilado), las cuentas serían manejadas por el sistema financiero y se obtendrían altos rendimientos, se liberaría al Estado del gasto ocasionado por la quiebra del sistema de reparto y así se estaría en condiciones de mejorar el servicio médico del IMSS y otorgar otras prestaciones.

Sin embargo, nada de esto ha podido ser cumplido, las proyecciones sobre el monto de pensiones afirman que serán menores que las obtenidas en el antiguo sistema; en especial las mujeres van a ver reducidos sus ingresos, pues sobre ellas pesa los bajos salarios, la mayor esperanza de vida y las interrupciones en su vida laboral (cuidado de hijos, esposo, etcétera). Todo esto trabaja en contra de las mujeres en el nuevo sistema, porque deben trabajar 1 250 semanas para tener derecho a una pensión y obtener mejores salarios.

Dentro del sistema de capitalización individual (privatizador) existen dos factores que afectan sobre todo a las mujeres. El primero tiene que ver con las frecuentes interrupciones en su vida laboral, ya que deben cumplir con las tareas domésticas que la sociedad les impone, lo que dificulta que logren reunir las 1 250 semanas exigidas para tener derecho a pensionarse o a obtener la pensión mínima. El segundo se relaciona con la mayor esperanza de vida de las mujeres, lo que ocasiona pensiones menores que los hombres aun con salarios iguales; se castiga a las mujeres por vivir más años.

5. Las posibilidades de retiro de las mujeres. Algunos cálculos sobre el monto de su pensión

En este apartado se presentan algunos cálculos que ilustran las diversas modalidades de pensiones existentes en México. Lo que pretende demostrarse es que con la Ley del Seguro Social vigente a

partir de 1997, las pensiones se han visto disminuidas, particularmente las de las mujeres, cuando se calcula dicha pensión considerando la esperanza de vida, la cual es mayor para éstas.

Pensión por la Ley del Seguro Social de 1973 (únicamente para trabajadores en transición)

Para obtener una pensión por vejez, se requiere tener como mínimo 500 semanas de cotización y 65 años de edad. Bajo esta Ley, la pensión vitalicia se calcula con el 70% del promedio del salario base de cotización (SBC) obtenido en los últimos cinco años. Este porcentaje va aumentando en función del número de semanas cotizadas. A continuación se presenta de manera aproximada, dicho incremento:

Cuadro No. 1	
Cálculo de la pensión vitalicia con 65 años de edad	
(Ley del Seguro Social de 1973)	
Número de semanas cotizadas	% sobre el promedio del salario base de cotización de los últimos cinco años
500	70 %
1,250	85 %
1,560	90 %
1,820	95 %

Pensión por la Ley del Seguro Social de 1997

Con la entrada en vigor de esta Ley, el número mínimo de semanas para obtener una pensión por vejez aumentó de 500 a 1 250 y la edad requerida para pensionarse se mantuvo en 65 años. Como ya se mencionó, a partir de 1997, los recursos destinados al ahorro para el retiro, cesantía o vejez (cuotas y aportaciones tripartitas del patrón, del gobierno federal y de los trabajadores), se deben administrar en una cuenta individual abierta a nombre de los trabajadores en instituciones financieras denominadas

Administradoras de Fondos para el Retiro (Afores), quienes cobran por ello una comisión sobre el salario base de cotización SBC de los trabajadores. En éstas también se depositan las aportaciones del patrón al Fondo Nacional de la Vivienda (5% del SBC), las cuales son canalizadas al Infonavit y, en caso de no ser utilizadas por el trabajador para adquirir una vivienda, se suma un porcentaje al fondo acumulado de la cuenta individual de los trabajadores en las Afores. Éstas invierten el ahorro de los trabajadores a través de Sociedades de Inversión Especializadas de Fondos para el Retiro (Siefores), quienes deben obtener los mejores rendimientos financieros en las cuentas individuales de los trabajadores.

Tipos de pensión

a) Retiros programados

En esta modalidad, el monto de la pensión dependerá del saldo acumulado en la cuenta de los trabajadores, incluyendo los recursos de vivienda y de la esperanza de vida que se les calcule. Cabe destacar que para el cálculo de las pensiones, se considera una esperanza de vida para los hombres de 70 años y para las mujeres de 75, lo cual hace que las pensiones de las mujeres, calculadas de esta manera, sean menores que las de los varones, pues éstos pueden disponer de su fondo acumulado en un tiempo mínimo de cinco años, mientras que las mujeres deben esperar diez años.

Para ilustrar lo anterior, se presentan en los cuadros siguientes diferentes situaciones hipotéticas de pensiones para hombres y mujeres. Los cálculos se hicieron considerando un rendimiento anual de 5%, a pesos con el mismo poder adquisitivo, con una comisión que cobran las Afores de 1.5% y no se retira el fondo para la vivienda.

Cuadro No. 2	
Pensiones con retiros programados como porcentaje del Salario Base de Cotización de trabajadores que cotizaron 1250 semanas (24 años) y con 65 años de edad	
(Ley del Seguro Social de 1997)	
HOMBRES	MUJERES
105.4% sobre el último SBC durante cinco años	59.3 % sobre el último SBC durante diez años

Cuadro No. 3	
Pensiones con retiros programados como porcentaje del Salario Base de Cotización de trabajadores que cotizaron 1560 semanas (30 años) y con 65 años de edad	
(Ley del Seguro Social de 1997)	
HOMBRES	MUJERES
158.4 % sobre el último SBC durante cinco años	89.1 % sobre el último SBC durante diez años

Cuadro No.4	
Pensiones con retiros programados como porcentaje del Salario Base de Cotización de trabajadores que cotizaron 1 820 semanas (35 años) y con 65 años de edad	
(Ley del Seguro social de 1997)	
HOMBRES	MUJERES
216.5 % sobre el último SBC durante cinco años	121.80 % sobre el último SBC durante diez años

Cabe destacar que este tipo de pensión no contempla que los trabajadores podrían vivir más allá de la esperanza de vida y entonces quedarían desprotegidos. A continuación se presenta el cálculo del número de años que un trabajador puede disfrutar de una pensión consistente en el último SBC, considerando diferente número de semanas de cotización y los mismos supuestos mencionados para tasa de rendimiento y comisión.

Cuadro No. 5		
Número máximo de años de las pensiones, en función del número de semanas cotizadas		
Número de semanas cotizadas	Número de años cotizados	Máxima duración del tiempo que un trabajador recibiría una pensión igual al último SBC
1 250	24	5.31 años
1 560	30	8.63 años
1 820	35	13.10 años

b) Renta vitalicia

En el caso de que el trabajador desee una pensión vitalicia podrá celebrar un contrato con la compañía de seguros que elija, quien le pagará mensualmente durante toda su vida una pensión que se ajustará anualmente. Desde luego que la renta vitalicia se calculará igual para hombres y mujeres, pero siempre será menor que los porcentajes del SBC que se presentaron en los cuadros anteriores. Para dar una idea del monto de las pensiones vitalicias, calculamos que éstas

en ningún caso serán mayores del 45% del último SBC, pues este porcentaje corresponde a una esperanza de vida de 80 años. (Para el cálculo de este porcentaje se utilizaron los mismos supuestos de los ejemplos de retiros programados).

Pensión mínima garantizada

Si el trabajador tiene 1 250 semanas de cotización y 65 años de edad y los recursos acumulados en su cuenta individual no son suficientes para contratar una renta vitalicia o para recibir su pensión bajo la modalidad de retiros programados, tiene derecho a que se le otorgue una pensión mínima garantizada, la cual es equivalente a un Salario Mínimo General Vigente en el Distrito Federal, con actualizaciones anuales conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor. Cabe destacar que dicho Salario Mínimo es alrededor de \$1 500.

En muchas ocasiones, los trabajadores optan por recibir menos monto de su pensión, a cambio de tener la seguridad de que durante el resto de su vida podrán disponer de una cantidad mensual, aunque sea mucho más pequeña de lo que ganan actualmente. En caso de que así lo deseen puedan optar por una pensión vitalicia en función de su monto acumulado en la Afore. Sin embargo, cuando los trabajadores ganan tres o menos salarios mínimos, es muy probable que el monto de la pensión sea inferior a la mínima garantizada por el gobierno, teniendo éste que aportar la diferencia para garantizarle al trabajador una pensión de un Salario Mínimo Vigente, el cual difícilmente le permitiría cubrir sus necesidades.

Con los ejemplos anteriores puede concluirse que:

a) La Ley del Seguro Social 1997 vigente establece un mayor número de años de trabajo para que los trabajadores puedan pensionarse, en comparación con la Ley de 1973.

b) Los montos acumulados en las cuentas individuales de los trabajadores administradas por las Afores no les permiten conservar durante toda su vida el salario que tenían al momento del retiro y que el porcentaje del último SBC que recibirían como pensión vitalicia es mucho menor que el establecido por el régimen de pensiones anterior.

En la Ley del Seguro Social vigente se discrimina a las mujeres al calcular su retiro programado en función de su esperanza de vida, ya que ésta es mayor que la de los hombres y, por consiguiente, implica no poder retirar el monto acumulado en la Afore antes de diez años, mientras que los hombres pueden disponer de su fondo en cinco años.

6. Privatización del sistema de pensiones del ISSSTE

En mayo de 2007 fueron aprobados por el Congreso reformas al sistema de pensiones de los trabajadores del sector público, que dejan atrás el sistema de reparto y privatizan la seguridad social, por la vía del establecimiento de cuentas individualizadas. Los tres primeros años estarán en la Afore llamada Pensionissste y después el trabajador escogerá entre otra Afore privada o quedarse en esa institución. Los trabajadores tenían un plazo de seis meses para acogerse al sistema anterior u optar por el nuevo (el cual se amplió hasta el 14 de noviembre de 2008), sin embargo, sus condiciones de jubilación cambian, aún cuando hayan escogido el antiguo sistema, aumenta la edad de retiro y sólo se otorgará el 95% de su último salario tabular. Por tanto, es una ley retroactiva que afecta a los trabajadores.

Los argumentos para la privatización fueron muy semejantes a los utilizados en el caso del IMSS, sólo agregaban que los trabajadores del sector público se jubilan a más temprana edad (52 años) y tenían pensiones más elevadas (6,000), las cuales corrían a cargo de las finanzas del gobierno. El Consejo Coordinador Empresarial, llegó a afirmar que la deuda que representaban las pensiones del ISSSTE equivalía al 45% del PIB de 2002 y que cada año la deuda aumenta en cerca de 2% (CEESP, 2006).

Intentaremos resumir los cambios más importantes en La Nueva Ley del ISSSTE señalando sólo aquellos que se refieren al apartado de pensiones. Los principales serían:

Se modifica el régimen obligatorio, que pasa de 21 seguros y prestaciones y servicios a cuatro seguros más prestaciones y servicios.

Los trabajadores que escojan el nuevo sistema recibirán un bono de pensión, que es un título de deuda emitido por el Gobierno Federal. El trabajador no podrá disponer del él y lo manejará la Afore.

Para tener derecho a una pensión se debe haber trabajado 1 250 semanas.

Se aumenta la cotización del trabajador de 3.5 en 2008 a 6.125 en 2012. La edad cambia cada dos años hasta llegar a 60 para los hombres y 58 para las mujeres en el 2028.

Los requisitos para obtener una pensión de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez serán: Cesantía en edad avanzada 25 años de cotización y 60 años de edad; Vejez, 25 años de cotización y 65 años de edad.

Al final de su vida laboral el trabajador habrá acumulado una cantidad que le permita comprar un seguro de renta vitalicia o retiro programado. El fondo estará compuesto de los recursos acumulados en su cuenta individual que son: aportaciones + rendimientos + bono de pensión – comisiones.

Los trabajadores cuyos recursos acumulados en su cuenta individual resulten insuficientes para contratar una renta vitalicia o un retiro programado que le asegure el disfrute de una pensión garantizada en forma vitalicia y la adquisición de un seguro de sobrevivencia para sus familiares derechohabientes, recibirá del Gobierno Federal una aportación complementaria suficiente para el pago de la pensión correspondiente.

Para ilustrar el efecto de este nuevo tipo de pensiones se pidió al actuario Alberto Valencia que realizara un cálculo de una trabajadora que estuviera en las mejores condiciones exigidas por la nueva ley del ISSSTE, las cuales serían: salario base tabular de 10 salarios mínimos, 40 años de antigüedad (sin interrupciones en su

vida laboral), más de 60 años de edad. El resultado que se obtuvo lo mostramos en el cuadro que aparece en la siguiente página.

Según este cálculo, para obtener una pensión de 21 700 pesos, hay que trabajar mas de 47 años, jubilarse a los 70 años y confiar que la tasa de rendimiento sea de 3.5%, o sea, que no se presenten crisis financieras que hagan polvo los fondos acumulados.

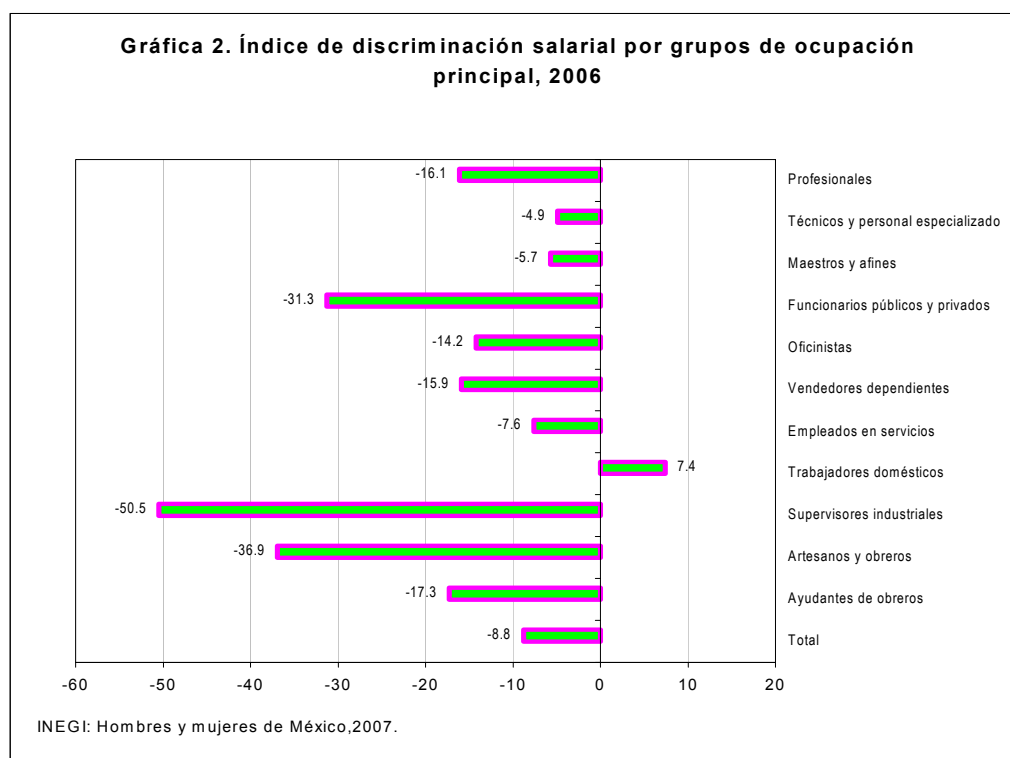
Como ya comentamos, estas reformas privatizadoras fueron hechas para favorecer al capital financiero, no hay otra explicación a ese interés de entregar el dinero acumulado en los fondos de pensiones a un sector tan voraz. Si uno de los argumentos para explicar el comportamiento especulativo de la banca está en la falta de regulación del Estado, ¿cómo es posible que se entreguen esos recursos a un sector que juega en la bolsa como si fuera en un casino?

Con la crisis financiera y económica que se está viviendo, los fondos de pensiones en México han sufrido una disminución. Las quejas de los trabajadores y de algunas centrales obreras sobre este asunto parecen caer en oídos sordos. Según la casa de bolsa Acciones y Valores Banamex, “los fuertes ajustes a la baja en los mercados financieros de deuda y acciones, y la difícil situación en los mercados cambiarios”, ocasionaron una disminución mensual de 12 mil 800 millones de pesos en los activos administrados por las Siefores en septiembre de 2008. (La Jornada, 20/10/2008). Mientras que las Afores se quedaron con el 25% de los ahorros de los trabajadores y obtuvieron ganancias nada más en 2007 por 2 283 millones de pesos (José Steinsleger. La Jornada 22/10/2008).

Anexo Estadístico

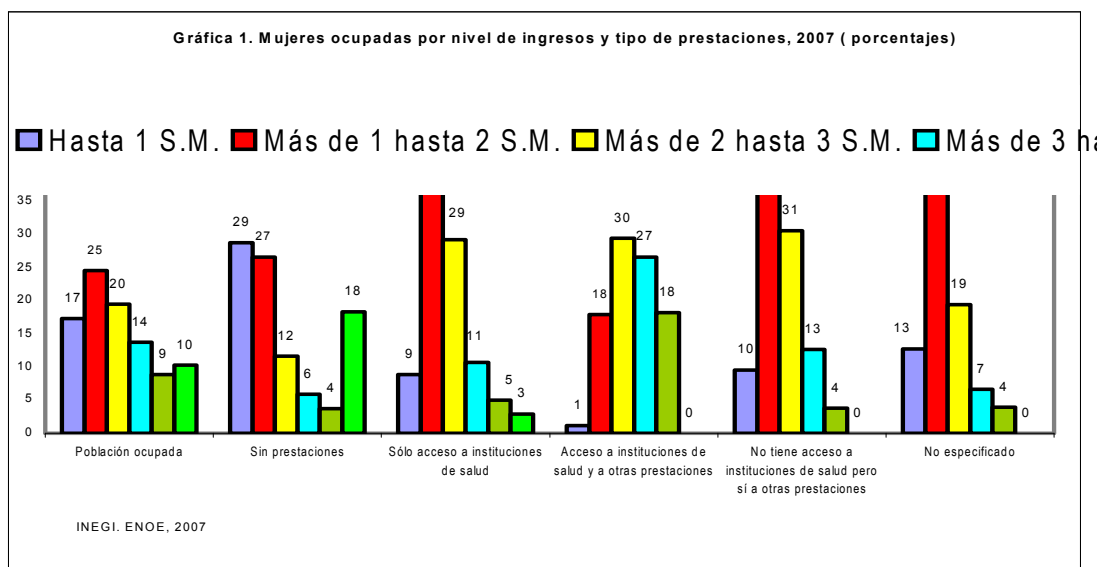
Cálculo de la pensión en el sistema de capitalización individual							
Escenario de análisis	Opción 1	Opción 2	Opción 3	Opción 4	Opción 5	Opción 6	Opción 7
Sexo	M	M	M	M	M	M	M
Edad actual	63	63	63	63	63	63	63
Años de servicio	40	40	40	40	40	40	40
Sueldo base inicial (sin aguinaldo)	14601	14601	14601	14601	14601	14601	14601
Valor inicial del bono	2509255	2509255	2509255	2509255	2509	255	2509255
Sueldo base final	14601	14601	14601	14601	14601	14601	14601
Tasa base de aportes	11.305	11.30%	11.30%	11.30%	11.30%	11.30%	11.30%
Edad de retiro	64	65	66	67	68	69	70
Monto disponible del ahorro para el retiro	2614564	2724495	2839210	2958876	3083666	3212823	3346501
Pensión mensual	13911.15	14934.32	16051.62	17272.93	18610.45	20075.4	21676.85
Periodo de pago (esperanza de vida)	20.17	19.37	18.58	17.81	17.05	16.3	15.57
Tasa de reemplazo (%)	84.70%	90.90%	97.70%	105.20%	113.30%	122.20%	132.00%
Rendimiento neto (etapa activa)	3.50%	3.50%	3.50%	3.50%	3.50%	3.50%	3.50%
Rendimiento neto (etapa pasiva)	3.00%	3.00%	3.00%	3.00%	3.00%	3.00%	3.00%
Elaborado por el actuario Alberto Valencia							

Fuente: Marcela Flores Quiroz. Planes privados y los efectos en las empresas, en Sistemas de pensiones en México. IMEF y Alexander Forbes, México, 2006

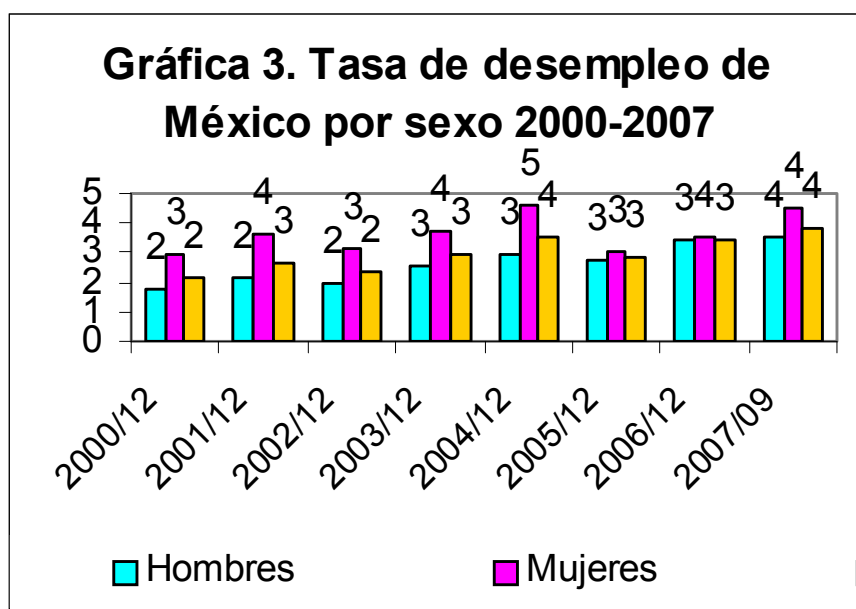


Fuente: Marcela Flores Quiroz. Planes privados y los efectos en las empresas, en Sistemas de pensiones en México. IMEF y Alexander Forbes, México, 2006

Anexo Estadístico

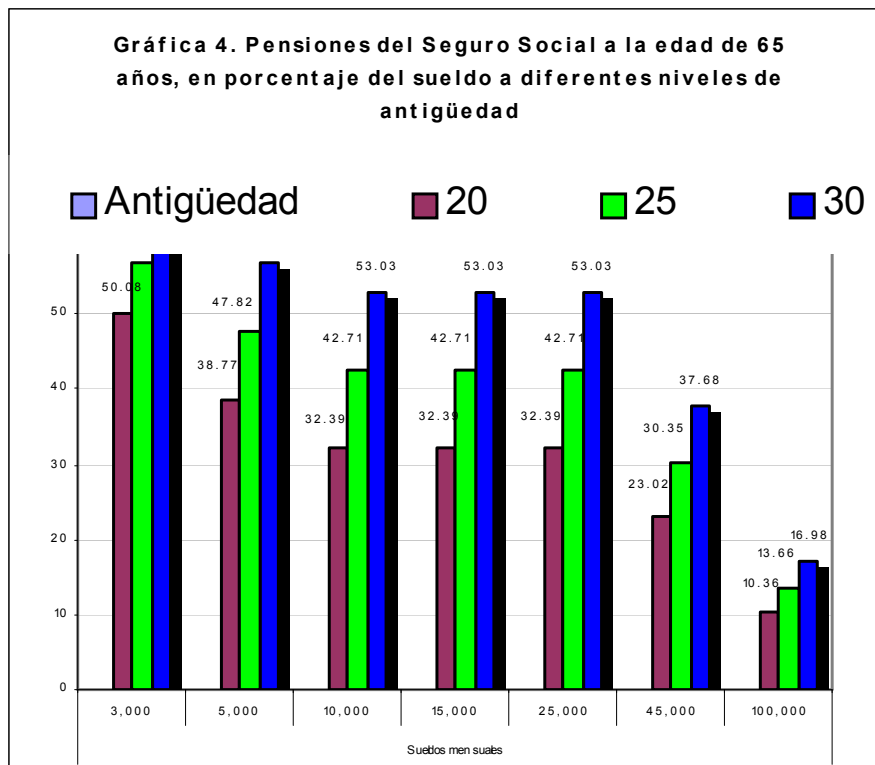


Fuente: Marcela Flores Quiroz. Planes privados y los efectos en las empresas, en Sistemas de pensiones en México. IMEF y Alexander Forbes, México, 2006



Fuente: Marcela Flores Quiroz. Planes privados y los efectos en las empresas, en Sistemas de pensiones en México. IMEF y Alexander Forbes, México, 2006

Anexo Estadístico



Fuente: Marcela Flores Quiroz. Planes privados y los efectos en las empresas, en Sistemas de pensiones en México. IMEF y Alexander Forbes, México, 2006

Referencias

Azoh Barry, José. (2002) Maltrato familiar en edad avanzada. Estudio de caso en Nuevo León, México, 28 de mayo de 2002.
<http://www.revmed.ural.edu.co/revistaspli/>

Cason, Jim y David Brooks. "Adiós al futuro. Fin del Viejo sistema de pensiones", La Jornada en la Economía, 12 de julio de 2004.

CEEP, (2006). Punto de Vista, 3 de abril del 2006

Giménez M., Daniel. Género, previsión y ciudadanía social en América Latina. Serie Mujer y Desarrollo. CEPAL, Santiago de Chile, julio de 2003.

Guillén Romo, Hector. (2000). "Hacia la homogeneidad de los sistemas de jubilación", en Comercio Exterior, núm. 1, vol. 50, México, enero de 2000.

Ham Chande, Roberto. (1993) "La insuficiencia de las pensiones por vejez". DEMOS, 1993.

Ham Chande, Roberto. (2003) El envejecimiento en México: El siguiente reto de la transición democrática. Editorial Miguel Angel Porrúa, México, 2003.

Hernández Licona, Gonzalo. (2001). Políticas para promover una ampliación de la cobertura de los sistemas de pensiones: el caso de México, Documentos de la CEPAL, serie Financiamiento del Desarrollo, no. 107, Santiago de Chile, enero de 2001.

Howard, Georgina. "Gobierno de las empresas. Exigencia de cuentas claras". La Jornada en la Economía, 12 de julio de 2004.

IMSS. Informe al Ejecutivo Federal y al Congreso de la Unión sobre la Situación Financiera y los Riesgos del Instituto Mexicano del Seguro Social, México, 2003.

INEGI. Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social.

INEGI. Encuesta Nacional de Empleo, 2003

INEGI: Encuesta Nacional de Empleo, 2007.

Partida Bush, Virgilio. La transición demográfica y sus efectos en los sistemas de pensiones. Revista de Seguridad Social, no. 237, de la Conferencia

Interamericana de Seguridad Social, 2003.

Robinson, Derek. "Diferencias de remuneración entre los sexos según profesión", en Revista Internacional del Trabajo, vol. 117, no. 1, 1998. INEGI. Los hombres y mujeres de México, 2003.

Rodríguez, Patricia (2002) Economía y género, en "Mujeres y Economía", pp.61-70, Colección; Textos breves de economía, Coedición, Miguel Ángel Porrúa e Instituto de Investigaciones Económicas UNAM, México.

Ruiz Tagle, Jaime. (1996). "El Nuevo sistemas de pensiones en Chile, una evaluación preliminar", en Comercio Exterior, vol. 46, núm. 9, México, septiembre de 1996.

Valencia Alberto. (2006) Reestructuración de los pilares de ahorro para el retiro. Presentación en el Seminario Taller de Evaluación y tendencias de los Sistemas de Pensiones en México, mayo de 2006, en el Instituto de Investigaciones Económicas de la UNAM.

Secretaría General de la Cámara de Diputados

Dr. Guillermo Haro Bélchez
Secretaría General

Lic. Emilio Suárez Licona
Secretaría de Servicios Parlamentarios

Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género

Mtra. María de los Ángeles Corte Ríos
Dirección General

Mtra. Nuria Gabriela Hernández Abarca
Dirección Interina de estudios para la armonización
legislativa en los derechos humanos de las mujeres
y la equidad de género

Mtra. María de Lourdes García Acevedo
Dirección de estudios de políticas públicas
y de la condición económica,
política y social de las mujeres

Lic. Ricardo Soto Ramírez
Dirección Interina de estudios sociodemográficos
información y estadísticas de género

Lic. Margarita Ortega González
Coordinación Técnica

Lic. Mariana García Ituarte
Lic. María Luisa Fernández Fernández
Lic. Gisela Ortega Zamudio
Difusión



Año 3, Vol. 8, 2009

PROHIBIDA SU VENTA
MATERIAL PROPIEDAD DE LA H. CÁMARA DE DIPUTADOS.
PUEDE SER UTILIZADO PARA FINES DE DIFUSIÓN,
SIEMPRE Y CUANDO SE RESPETEN LOS DERECHOS DE AUTOR.