

Pensiones y mujeres

El Espectador, 1 de marzo de 2015, p. 4,

¿Qué tan sostenible es el modelo pensional para las trabajadoras que están ahorrando para su vejez?
¿Debería el país acatar la recomendación de la OECD y equipararlas con los hombres?

Por: Stefano Farné*



La recomendación de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OECD) de equiparar la edad de pensionamiento de hombres y mujeres –es decir, de elevar en cinco años el mínimo de edad requerido para que estas últimas puedan acceder a una pensión de jubilación- ha despertado un encendido debate en el país.

Por extraño que pueda parecer, la OECD no es ni el único, ni el primer organismo internacional que aboga por la paridad de género al momento de pensionarse.

Ya hace más de una década la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se había pronunciado en favor de la igualdad de género: “una edad de jubilación inferior para las mujeres constituye una discriminación formal contra los hombres”. Y proponía, que cuando hubiera discriminación “la edad de jubilación (de las mujeres) debería aumentarse en vez de reducirse (la de los hombres)” (OIT, Seguridad social: un nuevo consenso, 2002, p. 87).

La OIT reconoce que “en general, las mujeres se han opuesto a las propuestas de aumentar su edad de jubilación”, sin embargo sostiene – sorpréndanse!- que “para las mujeres que han dejado la actividad laboral para ocuparse de sus familias esto puede ser una verdadera ventaja” (pp. 88 y 89), porque les permitiría permanecer más tiempo en un empleo y afianzar así sus derechos a una pensión.

A la hora de la verdad, la propuesta de la OIT contempla dos advertencias. La primera es que la igualdad de género se debe alcanzar mediante una transición suficientemente larga. A este respecto aporta como ejemplo la fórmula aplicada en los países de Europa central y oriental que llevó a un aumento de cinco años de edad sobre un periodo de tiempo de veinte años.

La otra advertencia tiene que ver con la necesidad de conceder a las mujeres unos créditos de pensión como reconocimiento a su labor de cuidado de otras personas, labor que, aunque socialmente muy valorada, no es remunerada y tampoco es cubierta por los sistemas de seguridad social. Por ejemplo, podría pensarse en un bono de maternidad que garantice las cotizaciones por un año, después del nacimiento de cada hijo. Naturalmente, estos créditos también serían “aplicables a los maridos que cuidan de los hijos mientras sus mujeres prosiguen sus carreras” (p. 89). Estas son medidas que ya se aplican en países como Alemania, Suecia, Suiza y, más cerca de nosotros, en Bolivia y Chile.

Con frecuencia, quienes se oponen a la igualación de edades sostienen que las mujeres son discriminadas en el mercado laboral, reciben remuneraciones más bajas, detentan empleos inestables y no cubiertos por la seguridad social. La posibilidad de jubilarse más temprano las compensaría de estas injusticias. Irónicamente, el anterior argumento implicaría que para compensar un mal funcionamiento del mercado laboral se justificaría un mercado pensional con distorsiones.

En promedio, según los cálculos actuariales de la Superintendencia Financiera -a los cuales los fondos de pensiones deben obligatoriamente atenerse- a la actual edad de jubilación de 57 años, las mujeres

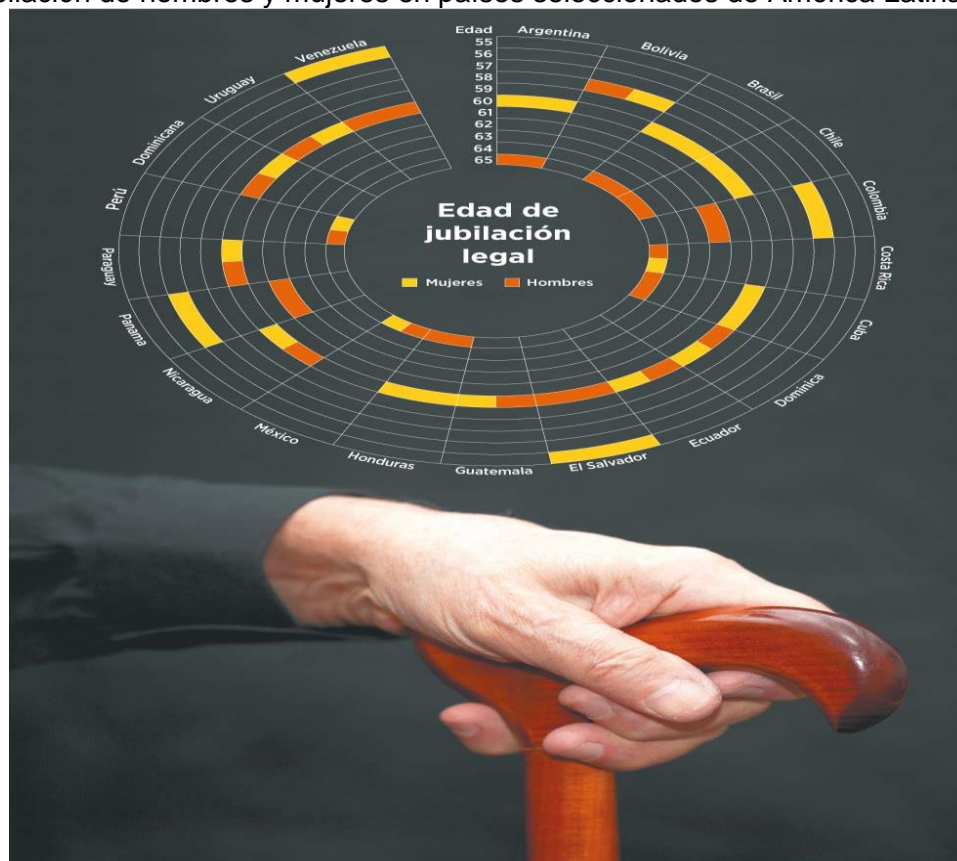
colombianas viven casi 30 años más. No se necesitan conocimientos de matemática avanzada para hacerse una idea del descuadre financiero existente. De hecho, para poderse pensionar a los 57 años una mujer debe haber cotizado 1,300 semanas, es decir, debe haber cotizado, conjuntamente con su empleador (si lo hay), un 16 por ciento de su sueldo por 25 años. Ahora bien, es importante recordar que si bien el aporte que mensualmente pagan empresas y trabajadores es de 16 por ciento, efectivamente, en las cuentas de los afiliados llega solo un 11,5 por ciento. El resto de la cotización, correspondiente a 4,5 por ciento, tiene como destino primas de seguros, fondos de solidaridad y comisiones de administración. ¿Cómo es posible ahorrar solo el 11,5 por ciento de su propio sueldo por 25 años y recibir una pensión por 30 años? Inevitablemente, el actual sistema implica que las pensiones de las mujeres colombianas o bien deberán ser fuertemente subsidiadas (en el régimen de prima media) o bien darán lugar a mesadas irrisorias (en el régimen de ahorro individual).

A diferencia del pasado, la reciente dinámica demográfica no garantiza el cubrimiento total de las mesadas de los jubilados con el trabajo y las contribuciones de las generaciones más jóvenes. Según Fedesarrollo, para 1990 la razón "contribuyentes por pensionado" llegó a ser de 13 a 1, y actualmente es apenas de 2 a 1. Hoy en día la financiación de una pensión requiere la acumulación durante la vida activa de cada trabajador de un capital suficiente para ser gastado en los años de inactividad. Este es un proceso financiero, independiente de cuestiones de género.

Y mientras discutimos si igualar la edad de jubilación de hombres y mujeres colombianas, tomamos nota que entre los 20 países de América Latina para los cuales se reportan datos en el cuadro anexo, 11 ya contemplan una edad de jubilación idéntica para hombres y mujeres. Y en 16 de ellos la edad de jubilación de las mujeres es mayor de lo que establece en nuestro país la legislación colombiana.

* Observatorio del Mercado Laboral, Universidad Externado de Colombia.

Edad legal de jubilación de hombres y mujeres en países seleccionados de América Latina



Fuente: OIT (2014), "World Social Protection Report 2014/15"