

CAMBIO



Crédito: Fotoilustración: Yamith Mariño

Las reformas laboral y pensional deberían estar estrechamente vinculadas para reducir la brecha de género, pero en ellas se habla poco del tema.

Por: Angélica M. Gómez

En una semana la ministra de Trabajo, Gloria Inés Ramírez, presentará en el Congreso la reforma laboral, con la que ha prometido que protegerá la estabilidad laboral de los trabajadores formales –que según el Dane en febrero llegaban apenas al 48 por ciento de empleados– y la reforma pensional, con la que el Gobierno promete que todos los adultos mayores tendrán un ingreso digno.

Serán proyectos de ley separados, aunque parte del secreto para mejorar el sistema pensional es lograr que más colombianos, aunque sean informales o tengan ingresos irregulares, puedan aportar al sistema y ahorren al menos una pequeña proporción de lo que serán sus ingresos en la vejez.

Los expertos han advertido que mientras la reforma laboral terminaría cerrándole la puerta a muchos informales y vulnerables para llegar al mercado formal, la pensional como está planteada trae varios riesgos para las finanzas nacionales. En el medio están las mujeres, que participan menos del mercado laboral, son más informales, tienen mayor carga de cuidado, reciben menos salario y pensiones más bajas, cuando logran pensionarse.

Reforma laboral con poco enfoque de género

El primer borrador de la reforma laboral que se conoce incluye un artículo que aumenta la estabilidad laboral reforzada para los padres y madres cabeza de familia sin otro ingreso económico.

Según los datos del Dane, la cantidad de hogares con jefatura femenina pasó de 29,9 por ciento en 2005 a 40,7 por ciento en 2018. Entre los hogares encabezados por mujeres, la mitad son monoparentales mientras que solo el 7 por ciento de los encabezados por hombres cuentan solo con el padre. A eso se suma que, para 2020, el 47 por ciento de los hogares encabezados por mujeres estaban por debajo de la línea de pobreza monetaria, 7 puntos porcentuales por encima que la proporción de hogares pobres monetarios encabezados por hombres (40 por ciento).

Paula Herrera, economista experta en género, advierte que estos datos no solo son preocupantes, sino que demuestran que obligar a las empresas a asumir los costos de tener madres o padres cabeza de hogar podría generar mayor discriminación contra la mujer a la hora de la contratación.

Reforma pensional sin enfoque de género

En lo poco que se conoce de la reforma pensional no se habla mucho de las brechas de género. Ni siquiera de la edad de pensión, que para las mujeres es tres años menor que para los hombres, aunque se les exigen las mismas semanas de cotización. Lo único que se ha dicho al respecto es que el presidente Petro, en sus propias palabras, prefiere renunciar antes que tocar este parámetro.

La única propuesta concreta en este campo es la de la ministra Ramírez, que reveló este miércoles que una de las propuestas que se evalúa es la de pagarle a cada mujer hasta un año de ahorro pensional por cada hijo que tenga, con un límite de tres hijos por cada una.

La idea ya se aplica en Argentina y la paga el Estado. Lo que no es claro en la propuesta colombiana es cómo se financiará, pues la ministra dice que apenas está trabajando con el Ministerio de Hacienda y el Departamento Nacional de Planeación en buscarle financiación a esta idea.

Según el Dane, la brecha salarial entre hombres y mujeres en 2021 era de 6,3 por ciento. Es decir, mientras en promedio los hombres tenían un ingreso mensual de 1,22 millones de pesos, las mujeres tenían uno de 1,15 millones de pesos.

A la hora de ahorrar para la pensión, eso significa que de entrada las mujeres tienen una desventaja: están ahorrando menos para su pensión. Mauricio Salazar, profesor de economía de la Universidad Javeriana, agrega que “las reglas pensionales como están definidas lo que terminan haciendo es que, dado que las mujeres tienen además la maternidad que es la razón principal por la que salen del mercado laboral, tienen menos tiempo para cotizar y además lo hacen por menos salario”.

Según la Unidad de Gestión de Pensiones y Parafiscales (UGPP), en 2022 los hombres en promedio cotizaron 39 semanas al año para su pensión, mientras que las mujeres en promedio cotizaron 38 semanas. Aún a ese ritmo, la unidad advierte que, con las normas actuales, un hombre podría empezar a ahorrar para su jubilación a los 31 años y lograría pensionarse; las mujeres que empiecen a cotizar a la misma edad no lo lograrían, ni siquiera si aportan durante las 52 semanas del año.

¿Cuáles son las alternativas?

Abogados y economistas expertos en el mercado laboral coinciden en que la reforma laboral sería mucho más efectiva si se concentrara en formular medidas para disminuir la informalidad, para que ese 58 por ciento de los trabajadores pueda pasar al mercado laboral formal, que en crear más costos y rigidez para los pocos privilegiados que ya están allí.

Una de las razones es que la puerta de entrada para aportar al sistema de seguridad social –es decir, para cotizar a salud y pensión– es justamente la formalidad y el salario mínimo, lo que excluye a los informales (que si ganan más, pueden o no aportar o aportar solo por un salario mínimo) y a quienes reciben menos de un salario mínimo.

Salazar agrega que otra alternativa puede ser incentivar mucho más los sistemas de ahorro voluntario para que, aunque sea un ingreso inferior a un salario mínimo, a la hora de la jubilación esos adultos mayores tengan un ingreso que puede ser complementado. Fedesarrollo y Anif tienen una propuesta similar para el pilar solidario, que mezclaría los Beneficios Económicos Periódicos (BEPS) con Colombia Mayor.

Otra opción, según el profesor, puede ser flexibilizar la edad de retiro, lo que en el caso de las mujeres les podría dar más tiempo para trabajar y cotizar para su pensión si se tienen en la capacidad física y mental de hacerlo más allá de los actuales 57 años.

Por su parte, Herrera advierte que flexibilizar el mercado laboral podría no ser necesariamente la solución, como lo ha demostrado el caso de España. Para las mujeres, lo principal es liberar tiempo de cuidado, lo que les permitiría acceder a mejores oportunidades laborales o trabajar por más horas en empleos formales.

Esto podría lograrse replicando modelos como el de las manzanas de cuidado de Bogotá, pero para mujeres trabajadoras, ya que estos espacios en la actualidad funcionan para mujeres cuidadoras únicamente.

Al final, ambas reformas serán claves para garantizar que en el futuro más jóvenes tendrán acceso a trabajo formal en condiciones dignas como promete el Gobierno y que más adultos mayores tendrán un ingreso mensual que, por lo menos, les saque de la línea de pobreza monetaria. Pero en el caso de las mujeres, se necesitará el esfuerzo de otros sectores.

Información e imágenes tomadas de:

<https://cambiocolombia.com/economia/reformas-laboral-y-pensional-donde-queda-la-brecha-de-genero>