

# PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

## FACULTAD DE DERECHO



### **Programa de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**

La brecha de género y salarial en el acceso al trabajo: ¿Una causa de la diferencia porcentual de hombres y mujeres en la afiliación al Sistema de pensiones?”

### **Trabajo académico para optar el título de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**

Autor:

*Nicole Anthuanne Gomez Rojas*

Asesor:

*Javier Paitan Martinez*

Lima, 2022

### Declaración jurada de autenticidad

Yo, PAITAN MARTINEZ, JAVIER, docente de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor del trabajo académico titulado, "La brecha de género y salarial en el acceso al trabajo: ¿Una causa de la diferencia porcentual de hombres y mujeres en la afiliación al Sistema de pensiones?" de la autora GOMEZ ROJAS, NICOLE ANTHUANNE, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 30%, Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software *Turnitin* el 05/12/2022.
- He revisado con detalle dicho reporte y confirmé que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio alguno.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lima, 01 de marzo de 2023

PAITAN MARTINEZ, JAVIER	
DNI: 45829910	Firma 
ORCID <a href="https://orcid.org/0000-0003-1638-3969">https://orcid.org/0000-0003-1638-3969</a>	

## **RESUMEN**

*Por la presente, se realizó el análisis de la brecha de género en el ámbito laboral y la repercusión de este en la seguridad social. Planteando un esquema histórico, cultural y social del desarrollo de las mujeres en el mercado de trabajo y como eso ha repercutido en su acceso a una pensión de jubilación.*

*Asimismo, detallar para un enfoque completo, la implicancia del principio de igualdad y de oportunidades en lo laboral y previsional y la importancia de la implementación de la dimensión de género, como eje, para erradicar dichas disparidades existentes en el Perú, tal como se puede observar en las leyes nacionales, en las convenciones y políticas.*

### **Palabras clave**

*Derecho del trabajo, Derecho a la seguridad social, pensión de jubilación, dimensión de género, brechas de género.*

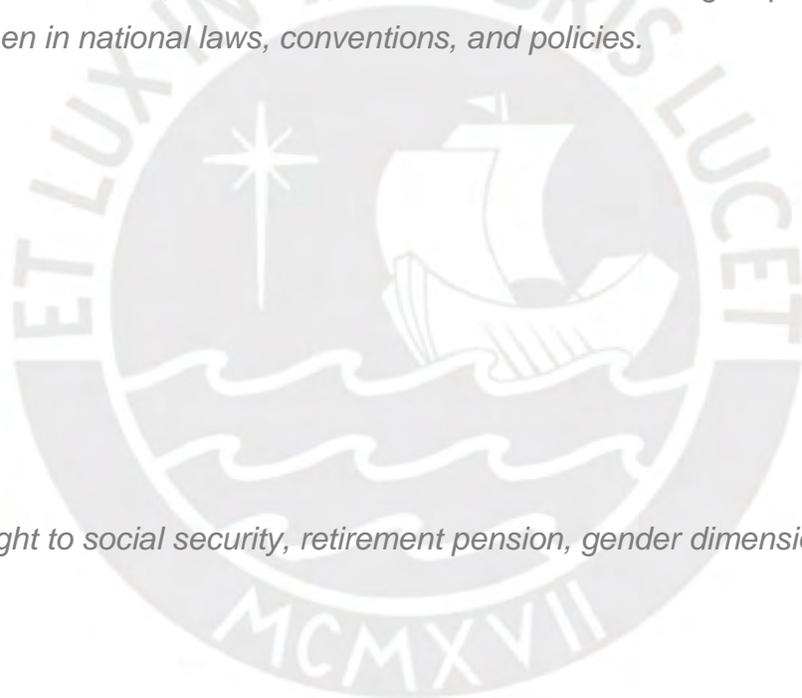
## **ABSTRACT**

*The gender gap in the labor market and its repercussions on social security were analyzed. It presents a historical, cultural and social outline of the development of women in the labor market and how this has affected their access to a retirement pension.*

*Also, to detail for a complete approach, the implication of the principle of equality and opportunities in labor and social security and the importance of the implementation of the gender dimension, as an axis, to eradicate these existing disparities in Peru, as can be seen in national laws, conventions, and policies.*

## **Keywords**

*Labor law, right to social security, retirement pension, gender dimension, gender gaps.*



## Indice

<b>Introducción.....</b>	<b>5</b>
<b>Capítulo 1: Cuestión preliminar.....</b>	<b>7</b>
1.1. Principio de igualdad de trato: laboral y pensiones.....	7
1.2. La dimensión de género .....	12
<b>Capítulo 2: Antecedentes .....</b>	<b>13</b>
2.1. Sistema Nacional de Pensiones .....	13
2.1.1. Evolución del Sistema Nacional de Pensiones: pensión de jubilación.....	13
2.1.2. Feminización del envejecimiento.....	16
2.2. Situación de las mujeres en el mercado laboral .....	19
2.2.1. Desempleo e informalidad .....	22
2.2.2. Formalidad: Puestos de Dirección y de confianza y/o políticos.....	26
<b>Capítulo 3: Análisis el acceso laboral y pensionario .....</b>	<b>28</b>
3.1. Análisis de la igualdad de trato en el acceso laboral y pensionario.....	28
3.1.1. Discriminación laboral y remunerativa.....	28
3.1.2. Discriminación pensionaria de género.....	32
3.2. Reforma.....	35
<b>Conclusiones.....</b>	<b>37</b>
<b>Bibliografía.....</b>	<b>38</b>

## Introducción

En el siguiente trabajo, en primer lugar, se realizará un análisis del principio de igualdad tanto en el ámbito laboral como el previsional. Para ello, se realizará una descripción del derecho del trabajo y del derecho a la seguridad social, así como el contenido esencial de la pensión de jubilación, y su relación con dicho principio expuesto. Seguidamente, se expondrán los alcances de la dimensión de género, también en ambos ámbitos buscando como aplicarlos.

A continuación, se realizará una descripción de la evolución del Sistema Nacional de Pensiones hasta la fecha, exponiendo de manera breve los cambios a nivel de género e igualdad que se han planteado, así como el contenido esencial de la pensión de jubilación. Asimismo, como se encuentra el factor de envejecimiento en el sector femenino, y su incidencia con los aportes a dicho sistema analizado. De otro lado, se expondrá la situación actual de la mujer en el mercado, desde un enfoque cultural y social, exponiendo las leyes vigentes a la fecha a nivel nacional y convencional que busquen tanto una igualdad en el acceso laboral como de remuneración. Luego, se procederá a detallar estadísticamente su posición en los niveles de desempleo e informalidad, así como su participación en puestos de dirección y confianza y en política.

Una vez que se han dado todos esos alcances se procederá a realizar el análisis desde un enfoque de igualdad, del acceso y alcance de oportunidades equivalentes tanto en el trabajo como en las pensiones, y en específico de la jubilación. Para lo cual, se pasará a exponer si las medidas y propuestas, entre las cuales pueden encontrarse planes nacionales y leyes, han conseguido erradicar la disparidad en el acceso al trabajo en relación y correspondencia con el acceso a pensiones de jubilación entre hombres y mujeres.

Finalmente, se expondrá de manera general, si es necesario que dichos planes, medidas, y políticas tomen dicho enfoque de género, pasando a exponer de manera breve diferentes propuestas que han tenido países colindantes al Perú, frente a esta problemática y si ello ha funcionado. Y en ese sentido, determinar si es necesaria una reestructuración del sistema de pensiones, íntimamente ligado con lo que supone la contribución y la formalidad en términos laborales.



## Capítulo 1: Cuestión preliminar

### 1.1. Principio de igualdad de trato: laboral y pensiones

La igualdad de acuerdo con Francisco Eguiguren presenta dos dimensiones, de un lado, como principio rector del ordenamiento jurídico, el cual debe ser preservado y, de otro lado, como derecho, que implica ser tratado igual y sin ningún tipo de discriminación tanto ante la ley como frente a terceros (1997,p. 63). Asimismo, este principio presenta dos vertientes: una formal y otro material o sustancial, los cuales se encuentran normados en el inciso 2 del artículo 2º de la Constitución cuando indica que:

“Toda persona tiene derecho: [...] 2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza sexo idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole”.

Para efectos del presente trabajo, nos centraremos en exponer el principio de igualdad sustancial o material. Al respecto, la igualdad sustancial o material supone la obligación de parte del Estado de crear las condiciones que permitan un trato y oportunidades iguales para todos (Eguiguren, 1997, p. 65). En ese sentido, y tal como lo expone el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 0606-2004, ello comprende tanto el derecho a ser tratado en igualdad de condiciones sin ningún tipo de discriminación, como plantear, desarrollar y ejecutar los planes y/o políticas que permitan equiparar las situaciones de desigualdad, teniendo en cuenta que un trato sin discriminación no siempre implica un trato igual, sino también, considerar que en situaciones desiguales es necesario un trato desigual que equipare las diferencias.

Con lo cual, tal como lo menciona el Tribunal Constitucional en Expediente N° 0048- 2004 se entiende que en ciertas ocasiones se deberá promover el tratado

diferenciado de un determinado grupo social, otorgándole ciertos beneficios y/o incentivos con la finalidad de que superen el estatus de inferioridad. Para el desarrollo, del presente trabajo y en aras de detallar la implicancia del principio de igualdad en el derecho al trabajo y a la seguridad social, pasaremos a exponer primero cada uno de ellos.

En primer lugar, el derecho al trabajo de acuerdo al artículo 22 y 23 de la Constitución supone tanto un deber como un derecho objeto de atención prioritaria del estado pues, es base del bienestar social y un medio de realización de la persona. En ese sentido, y así como lo cita el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 1124-2001, es necesario que el Estado adopte políticas para incrementar el acceso al empleo, así como, impulsar políticas y planes que consigan disminuir las situaciones en las que se vulnere las características inherentes al trabajo como puede ser, la estabilidad por medio de un despido arbitrario.

En consecuencia, se interpreta que dicho derecho se encarga de regular la relación laboral o jurídico-económica contractual entre el empleador y el trabajador (Boza, 2011, p. 16), produciendo un equilibrio e igualdad entre las partes (Arroyo, 2014, p. 222). Al respecto, será necesario que este se enmarque sobre la base de diversos principios, entre los cuales se encuentra el de igualdad.

En segundo lugar, la seguridad social se entiende como la protección contra cualquiera de las contingencias de la vida, que no puedan ser cubiertas satisfactoriamente solo por el individuo y necesiten de un sistema para ello (Gonzales, 2017, p. 13). En ese sentido, se trata de un derecho social y fundamental que se encuentra enmarcado en el artículo 10, 11 y 12 de la Constitución, en los cuales se menciona que el Estado reconoce el derecho universal y progresivo a toda persona a la seguridad social para su protección frente a las contingencias precisadas por ley, como son el acceso a prestaciones de salud y a pensiones.

**Tabla 1:** Lineamientos en materia de seguridad social en la constitución de 1993

## Constitución de 1993

**Cobertura** El estado reconoce el derecho universal y progresivo de toda persona a la seguridad social.

**Prestaciones** Protección frente a las contingencias que precise la ley.

**Financiamiento** Fondos y reservas de la seguridad social son intangibles. Se aplican en la forma y bajo la responsabilidad que señala la ley.

**Gestión** El Estado garantiza el libre acceso a prestaciones, a través de entidades públicas, privadas o mixtas.

**Fuente:** Bermúdez, Á. V. (2020). Derecho a la seguridad social y aseguramiento en salud en Perú. *Derecho fundamental a la salud: ¿Nuevos escenarios?*

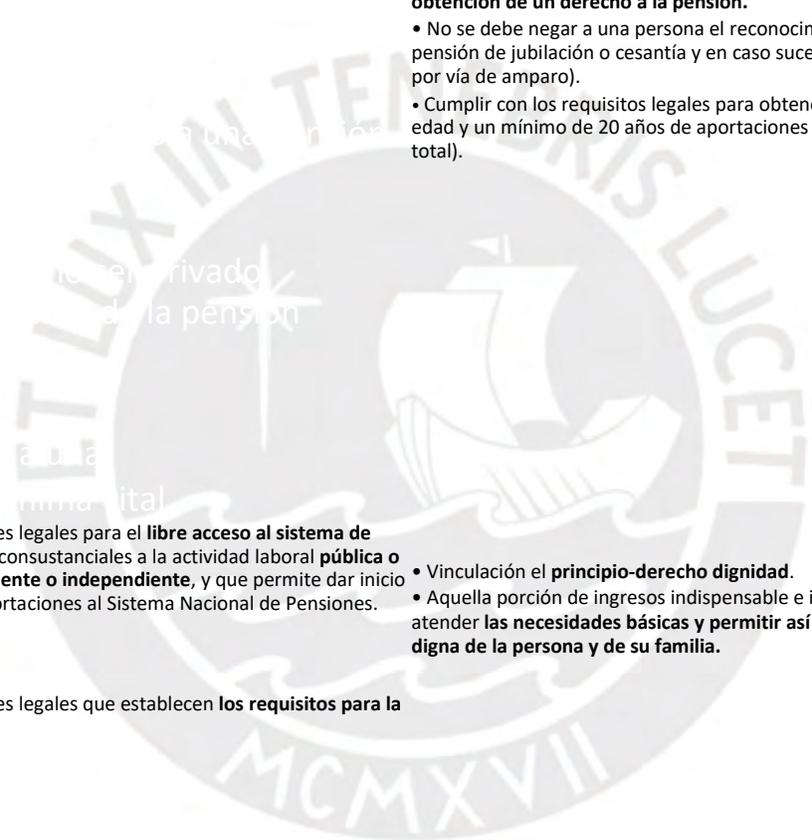
Sobre eso, la seguridad social garantiza diversas contingencias siempre y cuando estas estén normadas, así pues, de acuerdo con la normativa peruana, las contingencias cubiertas por ella pueden ser de los siguientes tipos: enfermedad, maternidad, invalidez, vejez, desempleo o muerte, a fin de elevar o mantener su calidad de vida (Gonzales, 2017, p. 13). De todas las mencionadas, nos centraremos en la de vejez que es garantizada mediante la conferencia de la pensión de jubilación.

La pensión de jubilación representan una de las transferencias de fuente segura de ingresos más importante en la sociedad, con la función de proveer mecanismos de vida a todos los grupos de población, en especial a los adultos mayores que por su edad o condición de salud ya no pueden participar en el mercado de trabajo (González, 2017, p. 103). Asimismo, busca garantizar el bienestar de los trabajadores y de sus familiares de acuerdo a su grado de consanguinidad, otorgando protección en casos de contingencias adicionales (González, 2017, p. 104).

Este, además, tal como se indica en la sentencia del Tribunal Constitucional del día 8 de julio de 2015 en el Expediente N° 1417-2005, en la que se resolvió el recurso

de agravio constitucional interpuesto por Don Manuel Anicama Hernández, contra la sentencia de la Cuarta Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima, de fojas 148, su fecha 6 de octubre de 2004, que declaró improcedente la demanda de amparo de autos, donde se vio vulnerado su derecho a la pensión, el derecho fundamental a la pensión tiene un contenido esencial que rodea tres ideas: el derecho de acceso a una pensión, el derecho a no ser privado arbitrariamente de la pensión y el derecho a una pensión mínima vital.

### Gráfico 1: Contenido esencial del Derecho a la pensión

- 
- **obtención de un derecho a la pensión.**
    - No se debe negar a una persona el reconocimiento de una pensión de jubilación o cesantía y en caso sucediera se procede por vía de amparo).
    - Cumplir con los requisitos legales para obtenerla (65 años de edad y un mínimo de 20 años de aportaciones efectivas en total).
  - Las disposiciones legales para el **libre acceso al sistema de seguridad social** consustanciales a la actividad laboral **pública o privada, dependiente o independiente**, y que permite dar inicio al período de aportaciones al Sistema Nacional de Pensiones.
  - Vinculación el **principio-derecho dignidad.**
    - Aquella porción de ingresos indispensable e insustituible para atender **las necesidades básicas y permitir así una subsistencia digna de la persona y de su familia.**
  - Las disposiciones legales que establecen **los requisitos para la**

**Fuente:** Tribunal Constitucional (2005). Expediente N.º 1417-2005. Sentencia: 8 de julio de 2005.

Frente a lo expuesto, ahora pasaremos a exponer el efecto del principio de igualdad en cada uno. En lo que atañe al derecho al trabajo, de acuerdo a lo expuesto por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 0008-2005 y el Expediente N° 004922-2007, se vulnera el principio de igualdad en el ámbito laboral, cuando se afecta al trabajador en sus características innatas o cuando se vulnera la cláusula de no discriminación dispuesta en el inciso 2 del artículo 1 de la Constitución que

expusimos líneas arriba, pues todo ello conlleva al menoscabo de oportunidades de acceso tanto de manera directa como indirecta y al desarrollo de su potencial.

Sin embargo, es necesario comprender cuál es el tipo de trabajo que esta sujeto a protección, para ello, es necesario dar algunos alcances sobre lo que se entiende por trabajo. El trabajo es una acción de un sujeto dirigida a lograr un objetivo y puede ser considerado productivo o no productivo, es decir, que no reporta y no reporta un beneficio económico, respectivamente (Neves, 2019, p. 12-13), así como la diferencia entre lo que es trabajo formal e informal.

Por un lado, el trabajo productivo es todo aquel trabajo asalariado, es decir, que le reporta un beneficio económico a quien lo realiza (Neves, 2019, p. ), y los no productivos son aquellos no asalariados, entre los cuales se encuentra, las tareas del hogar y/o domésticas, como la maternidad o cuidado de los hijos, los quehaceres domésticos, así como el cuidado del miembro del hogar en situación de desventaja o enfermedad, actividades consideradas femeninas, no remuneradas sin reconocimiento y valoración (Aguirre, 2005, p. 294). Por otro lado, el trabajo formal supone aquel empleo sujeto a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico y del cual se obtienen beneficios, mientras que el informal supone un empleo no ajustado a la legislación, que no esta sujeto a ningún tipo de deber o derecho, por ende, carece de protección legal. En ese marco, se entiende que no será protegido por la Constitución, los trabajos considerados no productivos y los trabajadores informales, sin embargo, en aras de alcanzar los estándares planteados por el principio de igualdad, es necesario tomar en cuenta ello, para evitar discriminación y desigualdad.

En lo que respecta a la seguridad social y en específico a las pensiones, se entiende que se busca lograr su plena efectividad y en ese sentido, cumplir con los principios ya mencionados anteriormente tanto a nivel constitucional como con los convenios sobre dicha materia ratificados por el Perú, además de no vulnerar el contenido esencial mismo del derecho. Para ello, se debe buscar también, que dicho derecho

11

sea para todos sin discriminación, es decir, que exista igualdad de oportunidades de acceso a este, y en ese sentido, no se vulnere el principio de igualdad.

## **1.2. La dimensión de género**

La igualdad de género es un principio que busca la igualdad de trato entre hombres y mujeres, asimismo, generar el impulso por medio de políticas públicas y medidas concretas de la promoción y mayor acceso de las mujeres a diversos ámbitos (Arza, 2017, p. 9). Para efectos del trabajo nos centraremos en delimitar las formas de aumentar el acceso y la igualdad de género en lo laboral y lo previsional.

De un lado, en lo que respecta al ámbito laboral, es necesario, realizar los siguientes cambios: (1) superar la visión que se tiene de las mujeres como oferentes exclusivas del cuidado del hogar, insertadas en labores domésticas y de cuidado, negando su capacidad para insertarse en el mercado de trabajo, (2) diferenciar las políticas dirigidas a las mujeres de las políticas de género y, (3) eliminar cualquier componente que dificulte o restrinja el acceso de las mujeres a tales políticas, fortaleciendo su inclusión (Maurizio, 2010, p. 13). Para ello, se debe orientar la aplicación de una política que permita avanzar en la igualdad de oportunidades y que de manera contraria no refuerce formas y mecanismos de desigualdad e inequidad (Maurizio, 2010, p. 13), ya sea de manera directa o indirecta, es decir, una forma de desigualdad clara, o de otro lado, una forma de discriminación camuflada que aparentemente busque la igualdad, pero en su aplicación contribuya a la desigualdad.

De otro lado, en lo que respecta a la dimensión de género en las pensiones se espera lograr lo siguiente: (1) combatir la trayectoria diferenciada entre hombres y mujeres que hasta la fecha se mantiene en el mercado laboral y que influye en el acceso a pensiones y, (2) modificar las reglas propias del sistema nacional de pensiones en aras de ampliar la capacidad contributiva a este (Arza, 2017, p. 9). En

12

lo que respecta, al primer apartado, es necesario promover diferentes aspectos en favor de la igualdad como son: la distribución equitativa de responsabilidades familiares, la facilitación de la conciliación entre la vida familiar y el fomento de la corresponsabilidad social en el trabajo de cuidado, así como, atacar los altos índices de informalidad y desempleo que afectan más al sector femenino (Arza, 2017, p. 10). Sobre el segundo apartado, se debe tener en cuenta ello, cuando el sistema de seguridad social sea uno contributivo, y sobre todo cuando este sistema de pensiones, este asociado a la condición laboral, pues como tal, los beneficios están orientados al trabajador o trabajadora remunerado en condición de formalidad (Arza, 2017, p. 10).

## **Capítulo 2: Antecedentes**

## 2.1. Sistema Nacional de Pensiones

El sistema de pensiones en el Perú tiene dos componentes, de un lado, el régimen contributivo que comprende a todos aquellos regímenes en los que el trabajador debe realizar un aporte al sistema para recibir su pensión (Arza, 2017, p. 11), y de otro lado, uno no contributivo, cuyo financiamiento es alcanzado por alguna entidad del Estado, en beneficio de aquellos en situación de vulnerabilidad y con altas dificultades de aporte.

Para efectos del presente trabajo nos centraremos, solo en el régimen contributivo y de reparto, que comprende a aquellos afiliados al Sistema Nacional de Pensiones, administrado por la Oficina de Normalización Previsional (ONP).

### 2.1.1. Evolución del Sistema Nacional de Pensiones: pensión de jubilación

13

El Sistema Nacional de Pensiones nació el 7 de agosto de 1974 por medio de la promulgación del Decreto Legislativo N° 19990, en la que el Gobierno Revolucionario crea el Sistema Nacional de Pensiones de la Seguridad Social. En un inicio dicho sistema estuvo a cargo del Instituto Peruano de Seguridad Social (IPSS), quien asumió la administración de las prestaciones de jubilación y de salud, sin embargo, el 31 de mayo de 1994, se hizo cargo de este la Oficina de Normalización Previsional (ONP). Al respecto, entre los años 80 y 90, este sufrió una serie de inconvenientes como son: la inadecuada política en el manejo de las inversiones de los fondos de la ONP (Abanto, 2014, p. 53), hiperinflación, desempleo e informalidad y, morosidad en el pago de las pensiones al empleador (Abanto, 2014, p. 53), situaciones que hasta la fecha persisten y han ocasionado serias deficiencias a dicho sistema.

De otro lado, desde su promulgación, dicho sistema ha sufrido diversos cambios entre los cuales podemos destacar los siguientes:

- En primer lugar, en términos de cobertura, se busco que la afiliación de los trabajadores independientes ya no fuera facultativa y se volviera obligatoria. En ese marco, se promulgo la Ley N° 29903, que dispuso la afiliación

obligatoria al trabajador independiente, sin embargo, dicha medida no prosperó y luego fue derogada por la Ley N° 30237, Ley que deroga el aporte obligatorio de los trabajadores independientes.

- En segundo lugar, respecto a los requisitos para tener una pensión, inicialmente de acuerdo con el Decreto Ley citado, se exigía tener aportaciones de 15 años para los hombres y 13 años para las mujeres y una edad mínima de 60 años para los hombres y 55 años para las mujeres, sin embargo, dicha medida fue modificada por el Decreto Ley N° 25967 y la Ley N° 26504, exigiendo a partir de su entrada en vigor tener 65 años de edad y como mínimo 20 años de aporte tanto para hombres y mujeres.

14

- En tercer lugar, sobre la cuantía de las pensiones, se introdujo por medio de la Ley N° 27617 y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 099- 2002-EF, una modificación al calculo del monto de las pensiones, el cual se calcula actualmente teniendo como base la remuneración de referencia y la edad de quien obtendrá los aportes.
- En cuarto lugar, se modifico el monto de la pensión máxima, pues originalmente, se establecían montos fijos y luego se trato de porcentajes basados en la remuneración máxima asegurable (Ynga, 2019, p. 13).

En la actualidad, dicho sistema de reparto tiene como característica principal el otorgamiento de prestaciones fijas en valor suficiente para que la aportación colectiva de los trabajadores financie a los pensionistas (Gonzales, 2017, p. 32-33). En ese sentido, se determina que no solo se trata de un sistema de reparto, sino también de uno solidario, pues las pensiones de los pertenecientes a este sistema se garantizan y son financiados por aquellos trabajadores activos, que actualmente aportan a dicho sistema (Alfaro, 2004, p. 3).

Asimismo, este otorga prestaciones de jubilación, invalidez, viudez, orfandad y ascendencia, de los cuales nos centraremos en el de jubilación para efectos del presente trabajo. La tasa de aporte corresponde a un 13% y es obligatorio para todo trabajador dependiente y, facultativa para todo trabajador independiente, además, ofrece una pensión que se encuentra comprendida entre S/.500.00 soles y S/.892.00 soles <sup>1</sup> para todos los asegurados siempre y cuando se cumpla con

acreditar 65 años de edad y 20 años de aportaciones. Sobre esto último, el 22 de julio de 2021 se promulgó la Ley N° 31301, Ley que establece medidas de acceso a una pensión proporcional a los asegurados del Sistema Nacional de Pensiones, que estableció pensiones proporcionales menores al mínimo dependiendo de la cantidad de aportaciones, de acuerdo con lo expuesto en el siguiente cuadro:

<sup>1</sup> Gobierno del Perú (2022). Elegir Sistema de Pensiones.

**Tabla 2: Pensión de jubilación proporcional del Sistema Nacional de Pensiones**

Pensión de jubilación proporcional especial		
Edad	Aportaciones	Monto
65 años	Entre 10 y 15 años	S/.250.00 soles, 12 veces al año
65 años	Entre 15 y 20 años	S/.350.00 soles, 12 veces al año

**Fuente:** Elaboración propia. Ley N° 31301, Ley que establece medidas de acceso a una pensión proporcional a los asegurados del Sistema Nacional de Pensiones.

Al respecto, al 2022, del total de la población, el 13,3% correspondía a la población adulta mayor, del cual, el 35% contaba con una pensión (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2022). De un lado, los hombres adultos mayores que contaban con una pensión representan el 46%, mientras que las mujeres, el 24,9%, una diferencia de 21,1 puntos porcentuales a favor de los hombres (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2022), tal como consta en el Gráfico 1.

### 2.1.1. Feminización del envejecimiento

La feminización del envejecimiento, en correspondencia con la esperanza de vida de las mujeres que resulta más alta que la de los hombres (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2019). Se estima que para el período del 2015 al 2020 la esperanza de vida femenina fue de 79,2 años, mientras que la masculina, fue de 73,3 años (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2019).

**Gráfico 2: Perú Esperanza de vida al nacer según sexo entre 1995-2020**



**Fuente:** Instituto Nacional de Estadística e Informática-Perú: Estimaciones y Proyecciones de la Población Nacional, 1950-2070. Boletín de Análisis demográfico N° 38.

Pues,

“si bien las mujeres viven más años, en general su calidad de vida se ve seriamente comprometida, ya que la mayoría carece de protección social o percibe montos bajos por concepto de jubilación o pensión de viudez, recursos que suelen no concordar con las necesidades económicas y de salud [...] afectivas y emocionales” (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2019).

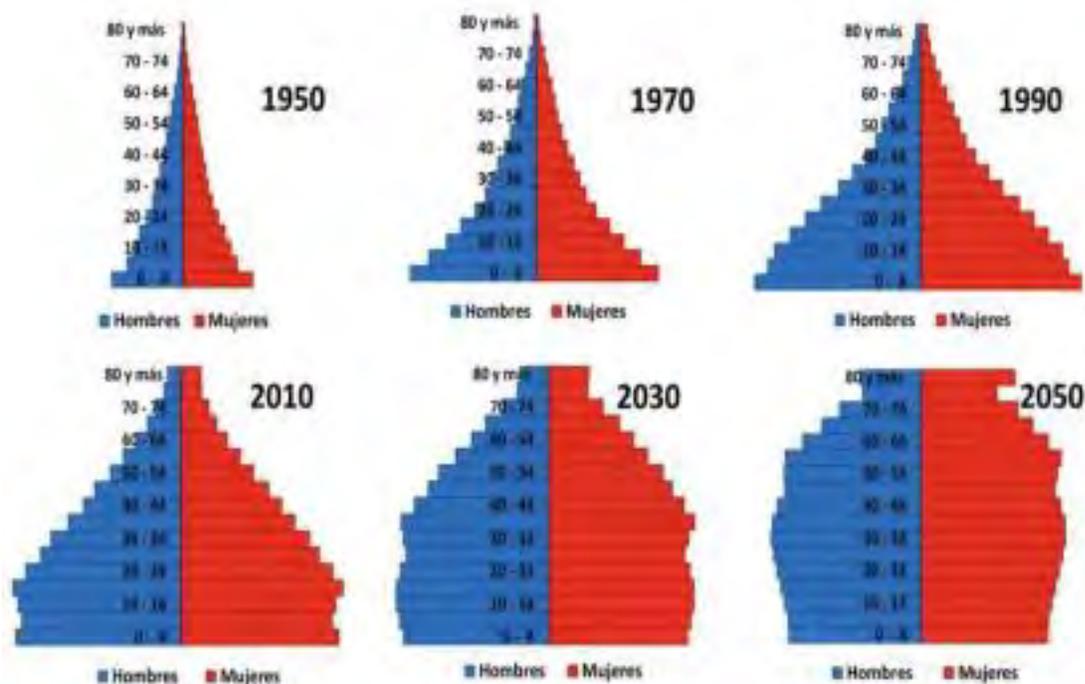
Por otro lado, el envejecimiento,

“se define como el sucesivo aumento de las personas de 60 años y más [...] una gradual alteración del perfil de la estructura por edades, cuyos rasgos clásicos, una pirámide con base amplia y cúspide angosta, se van desdibujando para darle una fisonomía rectangular y tender, con posterioridad, a la inversión de su forma inicial, una cúspide más ancha que su base” (Nogueira, 2015, p. 14).

17

Y de manera específica la feminización del envejecimiento consiste en “que las mujeres viven más años que los hombres, en la medida que avanzan en edad” (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2015).

**Gráfico 3: Pirámide poblacional 1950, 1970, 1990, 2010, 2030, 2050**



**Fuente:** INEI, UNFPA. Proyecciones de población 1950-2050.

El índice de feminidad al 2015, muestra que hay 114 mujeres por cada 100 hombres y aumenta a 141 en la población al femenina de 80 y más años de edad (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2015). Lo cual determinará que, en un futuro debido a la inversión de la pirámide se vean privados de recibir una pensión o una pensión digna, los jubilados que pertenece al sistema público de pensiones sujeto al sistema de reparto característico por la solidaridad intergeneracional, pues dependen del aporte de los jóvenes (Nogueira, 2015, p. 14-15).

18

## 2.2. Situación de las mujeres en el mercado laboral

La situación de las mujeres ha variado conforme han pasado los siglos, pasando de un entorno más privado a uno público. Desde la época del Incanato, hasta el virreinato, la mujer era ubicada dentro del clan familiar, confinada a realizar exclusivamente las tareas de ama de casa, esposa, objeto sexual y madre de familia (Barba, Martos y Fonseca, 1997, p. 24). Dicho sometimiento a la mujer se debió, tal como lo menciona Claudia Rosas, a su origen y la percepción científica de la época, que implicaba la determinación de roles, de acuerdo con sus características físicas (2019, p. 115).

Al respecto, recién durante el siglo XIX, y debido a ciertos factores como la orfandad o viudez sufridas por las guerras, es que las mujeres comienzan a realizar actividades que, aunque fuera del hogar, como lavar, coser y/o vender fruta, eran consideradas servicios menores y de poca relevancia (Cosamalón, 2019, p. 299).

Frente a ello, es que consecuentemente nacen los primeros movimientos de lucha por la reivindicación de los derechos de las mujeres, que buscaban que se les otorgue educación, ingreso laboral y su emancipación (Barba, Martos y Fonseca, 1997, p. 26). Es así como comienzan a tener presencia pública e incluso comienzan a conseguir derechos a nivel laboral, como son los conseguidos por medio de la Ley N° 2851 como, sala de cuna para menores de un año, indemnización por despido justificado y una hora de lactancia.

En la actualidad, se observa una mayor presencia de la mujer trabajadora en diferentes instituciones públicas y privadas (Standing, 1989, p. 1093), alcanzando un crecimiento sostenido de su participación laboral en 2021 de 7 millones 459 mil 200 mujeres (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2022), y un aumento del asalariado femenino, durante el periodo de 2010 a 2020, en promedio de 2,9% cada año (Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, 2022). Sin embargo, aún

19

se observa una diferencia porcentual de entre 10 y 12 puntos porcentuales con respecto al crecimiento masculino, tanto ocupando puestos asalariados, como en su participación laboral (Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, 2022).

Por lo que, aunque hayan alcanzado una inclusión mayor con los años, aún en muchos casos siguen ocupando cargos y puestos bajo la dirección del hombre (Barba, Martos y Fonseca, 1997, p. 27). En ese sentido, aún existe una brecha entre ambos, pues se suele infravalorar su trabajo y experiencia, considerando sus condiciones físicas y biológicas, así como, su vínculo familiar en las labores de cuidado, domésticas y de maternidad, como factores relevantes para su contratación y permanencia, más que su productividad y su desempeño.

Y aunque, se han venido promulgando diversas leyes como las expuestas en la Tabla 2, aún persiste su posición subordinada. Esto debido a que tal como lo exponen Barba, Matos y Fonseca, el Estado no ha buscado promulgar políticas coherentes (1997, p. 29) pues, aunque crearon leyes focalizadas en la búsqueda de equiparación de las condiciones entre hombres y mujeres, estas presentan serias deficiencias internas y externas, que muestran de un lado, el arraigo cultural y social sobre los roles de género y a quien consideran que por naturaleza le corresponden las labores de crianza, cuidado y domésticas, así como, de otro lado, ocasionaron que las mujeres asuman un doble empleo, considerado uno como productivo y el otro no productivo (Federici, 2018, p. 30-31), pero que expondremos con mayor amplitud más adelante.

Tabla 3: Leyes promulgadas para mejorar las condiciones laborales

femeninas N° Ley Detalle

Ley N° 28983 Ley de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

- Promoción de políticas que busquen erradicar la discriminación e inclusión de las

20 mujeres en todas sus formas y ámbitos.

- Garantías y participación activa de organizaciones públicas y privadas para la promoción de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Ley N° 29896 • Implementación de lactarios en

Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna

Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna

Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre hombres y mujeres y su reglamento

todas las instituciones del sector público y privado en las que laboren veinte o más mujeres en edad fértil.

Ley N° 30367 • Aumento del periodo de descanso pre y post natal, 49 y

49 días, respectivamente.

- La nulidad del despido si este se produce en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 días posteriores al nacimiento, a menos que se presente causa justa para el despido.

**Ley N° 31030** Ley que modifica normas de la legislación electoral para garantizar paridad y alternancia de género en la lista de candidatos

## Reglamento

**Ley N° 26772** Ley que prohíbe las ofertas de empleo que impliquen un trato diferenciado basado en motivos de raza, sexo, religión, opinión, origen

**Fuente:** Elaboración propia.

- Implementación y determinación de categorías, funciones y remuneraciones que permitan la ejecución del principio de igual remuneración por igual trabajo.

### 2.2.1. Desempleo e informalidad

- Establece paridad en la lista de candidatos y candidatas para cargos de elección popular a nivel nacional, local y regional.

21

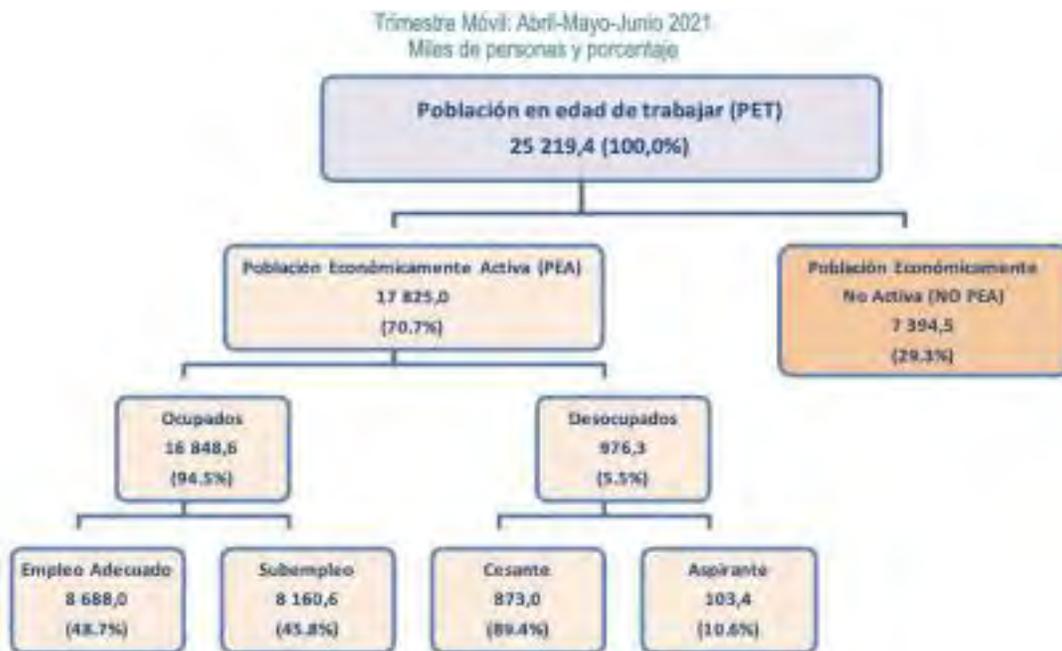
- Considerando que exista paridad en el Congreso y en el Parlamento Andino. Alcanzando a estar integrado en un 50% y 50%, de hombres y mujeres, respectivamente.

social, condición económica, estado civil, edad, o de cualquier otra índole que no tenga una justificación objetiva o razonable

millones 219 mil 400 personas, de los cuales la Población Económicamente Activa (PEA) correspondió al 70,7%, mientras que la Población Económicamente Inactiva (PEI), al 29,3% (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2021).

**Grafico 4: Población en edad de trabajar, según condición de actividad**

22



**Fuente:** INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA (INEI) (2021). Comportamiento de los indicadores de mercado laboral a Nivel Nacional. Lima: Instituto Nacional de Estadística e Información.

Al respecto, del total de la PEA al 2021, correspondiente a 17 millones 825 mil personas, 9 millones 480 mil 200 personas son hombres y 7 millones 368 mil 400 son mujeres, cifra que en comparación al año 2020 significaron una reducción del 3,2%, en la actividad productiva de la población femenina (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2021).

**Tabla 4: Población ocupada por trimestres según sexo y grupos de edad**

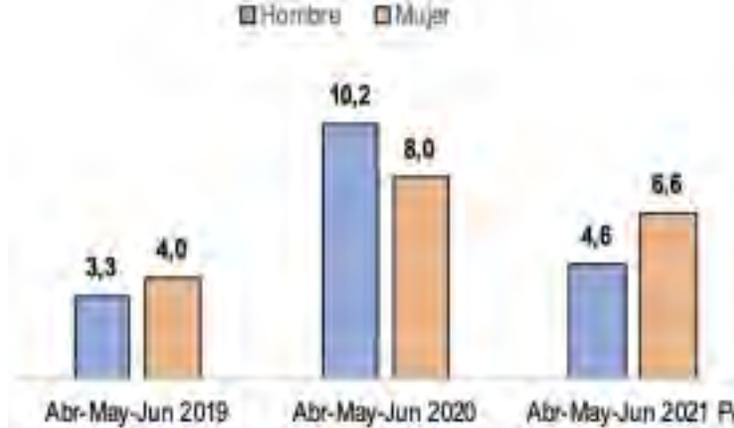
Trimestre Móvil: Abril-Mayo-Junio 2019 - 2021  
Miles de personas y variación porcentual

Sexo/Grupos de edad	Trimestre Móvil: Abril-Mayo-Junio						
	2019	2020	2021 P/	Variación			
				2021/2019		2021/2020	
				Var. %	Miles de personas	Var. %	Miles de personas
Total	16 992,4	11 044,2	16 848,6	-0,9	-143,8	52,6	5 804,4
Hombre	9 380,8	6 561,1	9 480,2	1,1	99,4	44,5	2 919,1
Mujer	7 611,6	4 483,1	7 368,4	-3,2	-243,2	64,4	2 885,3
<b>Grupo de edad</b>							
De 14 a 24 años	2 713,5	1 629,0	2 797,0	3,1	83,5	71,7	1 168,0
De 25 a 44 años	8 109,7	5 271,0	7 978,5	-1,8	-131,2	51,4	2 707,5
De 45 y más años	6 169,2	4 144,3	6 073,1	-1,8	-96,1	46,5	1 928,8

**Fuente:** Instituto Nacional de Estadística e Informática-Encuesta Nacional de Hogares.

De un lado, con respecto a la informalidad, del total de la PEA, el 60,5% de los empleos formales son ocupados por hombres, mientras que, solo el 39,5% son ocupados por mujeres (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2021), y de ese total, el 75,3% lo hace en el sector informal, mientras que de todos los hombres que trabajan el 70,1% lo hacen en el sector informal (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2019). De otro lado, con respecto al desempleo, en el 2021 se registró una tasa de desempleo de 6,6% a las mujeres, mientras que la de los hombres fue solo de un 4,6% (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2021).

**Grafico 5: Tasa de desempleo del segundo trimestre de 2019, 2020 y 2021**



**Fuente:** Instituto Nacional de Estadística e Informática-Encuesta Nacional de Hogares.

Por lo que y de conformidad con lo expuesto, observamos que el porcentaje de mujeres en situación de informalidad y desempleo siempre resulta mayor al de los varones, debido a que ellas se encuentran más expuestas a no tener acceso a los derechos y beneficios que provienen de la formalidad como son: acceso a una remuneración mínima, CTS, vacaciones y descansos semanales; así como derecho a una pensión y seguro de salud, sujetos a los aspectos de formalidad, que expondremos más adelante.

Además de que se ha comprobado que:

las mujeres continúan integrándose cada vez más al mercado de trabajo, pero también, continúan asumiendo la parte más importante del trabajo doméstico no remunerado en particular en las fases del ciclo familiar que suponen la presencia de miembros menores de edad en el hogar, lo que ocasiona que la jornada laboral para el mercado, en el caso de las mujeres, sea inferior a la de los varones, debido a la necesidad de atender las responsabilidades domésticas y familiares, que recaen en ellas (Defensoría del Pueblo, 2019, p. 10-11).

**Tabla 5: Perú: Tiempo destinado al trabajo remunerado y no remunerado por mujeres y hombres según ámbito geográfico (Horas/Minuto)**

Ámbito Geográfico	Mujer			Hombre			Brecha de género [M-H]		
	Carga Total	Actividad Remunerada	Actividad Doméstica no remunerada	Carga Total	Actividad Remunerada	Actividad Doméstica no remunerada	Carga Total	Actividad Remunerada	Actividad Doméstica no remunerada
Nacional	75,54	36,27	39,28	66,39	50,46	15,94	9,15	-14,19	23,34
<b>ÁREA DE RESIDENCIA</b>									
Urbana	76,06	39,05	37,03	67,30	53,01	14,29	8,36	-13,56	23,34
Rural	76,15	29,06	47,09	64,48	44,37	20,11	11,27	-15,31	26,50
<b>REGIÓN</b>									
Lima Metropolitana I/	79,24	43,40	35,84	70,24	56,77	14,08	9,00	-12,36	21,36
Costa	74,42	35,02	39,40	65,14	50,34	14,40	9,28	-15,32	25,00
Sierra	74,48	32,46	42,02	65,53	47,12	18,41	8,59	-14,26	23,21
Selva	74,10	32,05	42,06	62,51	47,00	15,52	11,19	-14,55	26,14

**Fuente:** Defensoría del Pueblo (2019). El impacto económico del trabajo doméstico no remunerado y de cuidados en el desarrollo de las mujeres. Serie Igualdad y No Violencia N° 011 Autonomía Económica. Documento de Trabajo N° 004-2019-DP/ADM.

Lo que ocasiona, que en la realización del trabajo femenino se observen altas tasas de desempleo e informalidad, que a su vez han afectado la baja cobertura de pensiones de las mujeres (Altamirano y otros, 2019, p. 27), pues “los roles de género la colocan en una situación de desventaja en el mercado laboral” (Cristoval, 2021).

### 2.2.2. Formalidad: Puestos de Dirección y de confianza y/o políticos

En lo que respecta a la formalidad, de julio de 2021 a junio de 2022, la tasa de empleo formal en su totalidad alcanzó a 23,9%, y en específico en el área urbana el 60,6% de ellos es ocupado por hombres y el 39,4%, por mujeres (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2022). Un porcentaje mucho menor en comparación con la población masculina.

26

De esa cantidad al 2021, en primer lugar, en lo que respecta a la participación política de las mujeres solo lograron ocupar cargos de elección popular en un 28% en el Congreso de la República, en un 4% en los Gobiernos Regionales y en un 6% en las alcaldías provinciales y distritales. Situación que no ha variado mucho al 2021 (Defensoría del Pueblo, 2021, p. 4), tal como consta de la Tabla 5.

**Tabla 6: Participación Política de las Mujeres en el 2021**

Cargo de Elección	Hombres	Mujeres	Total Cantidad	%	Cantidad	%
Gobernador/a	25	25	100	0	0	0
Vicegobernadores/as	22	17	77.27	5	22.72	

Consejeros/as

326 260 79.75 66 20.25 196 185 94.39

Alcaldes/as

Regidores/as

11 5.61 1764 1291 73.19 473 26.81

Alcaldes/as Distritales 1678 1583 94.34 95 5.66

Regidoras/es

15469 12588 81.38 2881 18.62

**Fuente:** Defensoría del Pueblo. Jurado Nacional de Elecciones.

En segundo lugar, en lo que respecta a los puestos de dirección y de confianza, al 2022, el porcentaje de representación femenina alcanzó solo un 9.59% con una permanencia de 4.8 años, mientras que en los hombres alcanzó un total de 10.8 años (Gestión, 2022). Esta baja contratación del perfil femenino para cargos gerenciales se debe de acuerdo con el Informe Women in the Workplace 2021 de McKinsey, a diversos estereotipos, como son: la poca inversión al trabajo y estudio

27

por el cuidado de los hijos o que el aporte de las mujeres en las organizaciones no es diferenciador (El Peruano, 2022).

### **Capítulo 3: Análisis el acceso laboral y pensionario**

#### **3.1. Análisis de la igualdad de trato en el acceso laboral y pensionario**

De acuerdo con lo ya expuesto, la igualdad de trato supone un trato igual y sin ninguna discriminación, buscando equiparar incluso las situaciones de desigualdad que pudieran suscitarse en cualquier ámbito. Frente a ello pasaremos a exponer de manera generar la desigualdad de oportunidades en el acceso laboral femenino y su repercusión en el acceso a la seguridad social, en específico, el acceso a las pensiones de jubilación.

##### **3.1.1. Discriminación laboral y remunerativa**

En lo que respecta a la igualdad de trato en el acceso al trabajo, se hizo mención de que este se vulnera, cuando se afecta alguna condición y/o característica que forma parte de la prestación de su trabajo o cuando hay una situación de discriminación que dificulta y/o imposibilita su acceso al trabajo o la obtención de condiciones en situaciones justas y equitativas (Maurizio, 2010, p. 9-10). Asimismo,

y frente a estas desigualdades, es menester que el Estado participe para procurar que se cumplan con las necesidades básicas de los ciudadanos en situación de desventaja dictando normas que busquen equilibrar y mejorar las condiciones y el acceso al empleo y sancionando conductas que no permitan acceder al empleo o mantenerse en el mismo en igualdad de condiciones (Arroyo, 2014, p. 222-226).

Para efectos del presente, trabajo nos centraremos en las desigualdades de género. Al respecto, el Perú ha ratificado diversos convenios, en búsqueda de mejorar esas desigualdades entre los cuales se encuentra el Convención N° 111, sobre la discriminación (empleo y ocupación), el Convenio N° 156, sobre los trabajadores

28

con responsabilidades familiares y, el Convenio N° 183, sobre la protección de la maternidad.

El art. 1 de la Convención N° 111, menciona que:

“[...] el término discriminación comprende: (a) cualquier distinción exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.”

El Convenio N° 156 plantea que:

“[...] se aplica a los trabajadores [...] con responsabilidades hacia los hijos [u] otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado [y que] dichas responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella [...] con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores”.

Por último, el Convenio N° 183, el cual es: “[...] aplicable a todas las mujeres empleadas” y el cual busca promover la igualdad de todas las mujeres integrantes de la fuerza de trabajo, así como la salud y la seguridad de la madre y el niño (OIT, 2006).

Sin embargo, esta visión de igualdad de género, no se ha visto reflejada en las leyes dispuestas en la Tabla 2, del apartado sobre la situación laboral de las mujeres, por las razones que paso a exponer:

- La Ley N° 28983, que busca generar políticas que promuevan la inclusión de la mujer en el ámbito laboral en condiciones iguales, plantea un marco general de promoción de políticas de género en el ámbito laboral, que en su contenido busca una igualdad tanto formal como material, buscar la igualdad de condiciones en situaciones de desventaja. Sin embargo, este no tuvo el impacto deseado, y solo termino quedando como una ley sin repercusión práctica y sin una aplicación e implementación debida, pues tal como, se puede apreciar de las estadísticas planteadas anteriormente, sigue existiendo un alto índice de precariedad laboral femenina, así como una desigualdad interna en las empresas e instituciones, pues muchas de ellas continúan desempeñando puestos de dirección o confianza en menor proporción a la población masculina.

- La Ley N° 29896, que busco la implementación de lactarios, pero que a su vez impuso una restricción, ya que determino la obligatoriedad de la implementación de los lactarios solo si en dichas instituciones laboraban veinte o más mujeres en edad fértil. Con lo cual, imposibilito el acceso a aquellas instituciones y/o empresas que no alcanzaran dicha cuota, generando, de un lado, una ola de discriminación, para aquellas quienes podría optar por otro medio de maternidad y que, en ese caso, no contarían como parte de esta medida, y de otro lado, privando a un grupo de mujeres del acceso a esos beneficios, que les reportarían ventajas significativas en aras de equiparar la situación de desigualdad entre ambos géneros, con respecto a la maternidad.

- La Ley N° 31030, que garantizaba la paridad y alternancia de género en la lista de candidatos la cual, tal como se ha observado de las estadísticas, presentadas en la Tabla 5, no han alcanzado ni el porcentaje deseado, ni la presencia tal para tener un impacto en política, pues muchas tal como se ha expuesto, no ocupan cargos de decisión, que permitirían un impulso positivo en las políticas públicas, en la búsqueda de equiparar las desigualdades existentes entre los hombres y las mujeres.

igualdad salarial que supone recibir una misma remuneración por un trabajo de igual valor (OIT, 2006). A nivel convencional, por medio del Convenio N° 100 sobre igualdad de remuneración, se determinó que:

“[...] b) la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo [...] principio [que deberá ser aplicado por medio de] la legislación nacional”.

Por los cuales, se busca garantizar la igualdad de remuneración a través de una evaluación objetiva del empleo, que considere el valor del trabajo correspondiente a cada puesto, referentes al contenido del trabajo, no a las características o habilidades de quienes lo desempeñan (OIT, 2006), es decir, una promoción y permanencia objetiva, basada en tu desempeño y habilidades.

Asimismo, en la legislación laboral, encontramos diversas normas que reflejan dicha búsqueda de disminución de desigualdad, tal como se expuso antes en la Tabla 2. Por ejemplo, en la Ley N° 30709 y su reglamento, se ha impuesto la realización de un esquema basado en la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, generando un cuadro objetivo de puestos que permita la permanencia y el ascenso igualitario de las mujeres en diversos puestos dentro del organigrama empresarial o institucional. Sin embargo, esto solo progresará, siempre y cuando este este sustentado en un buen sistema de fiscalización y denuncia, que permita que las condiciones de calificación de estos sean justas y equitativas.

En consecuencia, se entiende de este apartado que, aunque se ha intentado por medio de políticas y leyes, acortar la brecha de género existente entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, aún persiste dicha disparidad. Esto porque, de las estadísticas mostradas, persiste el índice mayor de desempleo e informalidad del sector femenino frente al masculino. Asimismo, sobre las normas dispuestas, estas

31  
en lugar de conseguir una equiparación, e igualdad de condiciones entre ambos, siguen de manera indirecta perpetuando condiciones de desigualdad. Por último, se ha buscado la equiparación del sector femenino en dicho ámbito, buscando impulsar su acceso y otorgándole beneficios, para poder sobrellevar las labores del hogar y de cuidado, con el trabajo llamado productivo, en lugar, de impulsar condiciones que busquen un reparto equitativo de dichas labores entre ambos, promoviendo una cultura, en la cual, (1) no se naturalice la realización de labores domésticas y de cuidado como predominantemente femeninas, (2) se busque crear las condiciones

laborales para que se promueva la realización de este tipo de actividades por el sector masculino y, (3) no se normalice ni se genere la expectativa que tanto al momento de la contratación como durante la relación laboral, estas labores, supondrán una disminución de su capacidad y desarrollo.

### **3.1.2. Discriminación pensionaria de género**

Existen diversas razones por las cuales hay una desigualdad en la seguridad social, y en específico en el sistema de pensiones peruano entre hombres y mujeres. De un lado, debido a la estructura y las características que componen el sistema nacional de pensiones y, de otro lado, debido a factores de precariedad laboral a las cuales se encuentra expuesto el sector femenino como las que ya hemos expuesto en el apartado anterior.

En primer lugar, tal como se expuso líneas arriba, se debe procurar una igualdad de trato en el acceso a pensiones, procurando un acceso justo y equitativo, es decir, procurar no privarlos de este derecho, buscando progresivamente un acceso universal al mismo (Maurizio, 2010, p. 20-21). En ese sentido, se debe procurar contar con un sistema coherente con la realidad laboral y previsional del Perú que consiga ampliar la esfera de adhesión al sistema nacional de pensiones, administrado por la Oficina de Normalización Previsional (ONP).

32

Tal como se expuso anteriormente, se afirma que una de las causas de la diferencia de género en el sistema de pensiones es contar con un sistema contributivo de seguridad social que este asociado a una condición laboral (Maurizio, 2010, p. 10). En ese sentido, y tal como se expuso líneas arriba, el Sistema Nacional de Pensiones, y en específico la pensión de jubilación, es de carácter contributivo y busca la afiliación a este de aquellos trabajadores dependientes o independientes, en otras palabras, de aquellos que se encuentran dentro del sector formal (condición laboral), y no incluye a los del sector informal.

Al respecto, conforme a las estadísticas presentadas con anterioridad sobre las tasas de desempleo e informalidad, se muestra que, del total de empleo formal, el 60,5% es ocupado por hombres, mientras que el 39,5% por mujeres (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2021). Asimismo, se mantiene una diferencia de entre 3 y 6 puntos porcentuales de las mujeres en referencia a los hombres en lo que respecta a informalidad y desempleo (Instituto Nacional de Estadística e

Informática, 2021). En ese sentido, no resulta justo para las mujeres contar con un sistema de pensiones que les dificulte el acceso.

Esto porque son ellas quienes tal como se indico son quienes se encuentran más vulnerables a situaciones de informalidad y desempleo. Esto se debe a diversas situaciones, como son: la realización de labores adicionales (domésticas y de cuidado), que tal como se expuso anteriormente dificultan su acceso y permanencia en el trabajo en condiciones formales, y en ese sentido, a una pensión y, (2) a la necesidad de por dichas labores buscar trabajos con horarios más flexibles o decidir finalmente no laborar.

En otras palabras, de un lado, terminan el trabajo domestico y el rol de cuidado siendo consecuencia de las manifestaciones del desempleo que sufren las mujeres en un país en vías de desarrollo el cual se centra en roles económicamente no reconocidos como lavar, planchar, aseo de casa, cuidado de niños, entre otros, roles que marcan la división sexual del trabajo dejando en ventaja a los hombres (Instituto

33

Nacional de Estadística e Informática, 2019), y en desventaja a las mujeres (inferioridad jerárquica), que no les permitirá obtener un beneficio económico para aportar y recibir su pensión de jubilación. Y de otro lado, terminan en otras situaciones realizando dos actividades: labores domésticas y trabajo productivo, o en ciertos casos [por falta de tiempo] trabajan [...] menos horas que los hombres [...] generando que las brechas de ingresos por horas sean menores” (Amarante y otros, 2016, p. 29).

En segundo lugar, sobre los factores externos al sistema de pensiones pero que inciden en el mismo, podemos observar, en primer lugar, “la brecha de participación [...] diferencias en el aporte a la seguridad social y las diferencias salariales entre los trabajadores que aportan a la seguridad social” (Amarante y otros, 2016, p. 27), pues como ya mencionamos, líneas arriba las mujeres al obtener una remuneración muy por debajo de la del varón, obtendrá una pensión mínima y sus aportes serán inferiores. Esto porque, aunque ya no es una dificultad no alcanzar a la cantidad de 20 años de aportes, pues la misma se ha visto flexibilizada por los aportes proporcionales, esto aún supone una dificultad.

De un lado, las mujeres, quienes como se ha observado de las estadísticas de formalidad e informalidad y desempleo, suelen encontrarse en situación de informalidad y/o desempleo, causando que sus aportes sean bajos y/o discontinuos, en muchos casos no alcanzando incluso a los aportes proporcionales. Y de otro

lado, ocasionando que dichos aportes al final no permitan la obtención de una pensión digna, pilar de la seguridad social. Pues incluso habiendo consignado por medio de la Ley N° 31301, Ley que establece medidas de acceso a una pensión proporcional a los asegurados del Sistema Nacional de Pensiones, no resolvió el conflicto de fondo, pues solo conseguiría una pensión por debajo incluso de lo necesario para vivir.

Asimismo, se entiende que, en nuestro sistema de pensiones, las prestaciones nunca han sido suficientes para cubrir todas las pensiones, por lo que, “los

34

países destinan cada vez más recursos para suplir esta falta de cobertura previsional, destinando recursos para el alivio de la pobreza” (Marco, 2016, p. 29) y menos a las pensiones que medianamente pueden ser cubiertas (pensiones contributivas). Por ello, las mujeres suelen tener menos cobertura cuando se trata de prestaciones contributivas (Arza, 2017, p. 33).

En tercer lugar, el hecho de que no haya una afiliación obligatoria de los trabajadores independientes disminuye la recaudación, ya que este grupo con ingresos no estará aportando (Abanto, 2014, p. 57-58), situación que se observa mucho en el país pues, no tenemos una cultura en términos previsionales.

### **3.2. Reforma**

Frente a todo lo expuesto, es posible determinar que es necesaria una reestructuración del Sistema Nacional de Pensiones, que tome en cuenta la dimensión de género y la búsqueda de igualdad de trato en el acceso al trabajo y las pensiones. La dimensión de género, tal como se expuso busca combatir la trayectoria diferenciada entre hombres y mujeres que hasta la fecha se mantiene en el mercado laboral y que influye en el acceso a pensiones modificando las reglas del sistema de pensión aras de mejorarlo (Arza, 2017,p. 9). En ese sentido, se debe promover una reestructuración de la afiliación al sistema y, medidas que busquen una conciliación entre la vida laboral y familiar, así como, el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y de cuidado en ambos géneros (Arza, 2017, p. 10).

Para lo cual, se deben promover políticas que logren acortar esas brechas y/o desigualdades en términos de empleo decente, y acceso a la seguridad social. Para

ello podríamos tomar en consideración lo dispuesto en otros países de Latinoamérica, como son: Argentina, Uruguay y Chile. En primer lugar, Argentina, planteo una serie de reformas y medidas como la siguiente: en el 2000, se

35

implemento el Plan de Inclusión Previsional, que otorga pensiones a los adultos mayores con pocos o ningún año de cotización, y que constituyó un medio de auxilio para las mujeres que no completaban la cantidad de aportes cotización (Amarante y otros, 2016, p. 19-20) así como para los informales y quienes en general “no hicieron los aportes correspondientes” (Amarante y otros, 2016, p. 20).

En segundo lugar, Uruguay, realizo diversos cambios, en específico en materia de género se les permitió a las mujeres computar un año extra de cotización por cada hijo nacido vivo, o por cada hijo adoptado menor de edad o con discapacidad, con un máximo de hasta 5 años adicionales (5 hijos), ello con el fin de compensar a las mujeres por su discontinuidad laboral (por maternidad y crianza de hijos) (Arenas de Mesa, 2019, p. 78). En tercer lugar, en Chile, en se realizo una bonificación de 18 cotizaciones por hijo nacido o adoptado, como un derecho universal, es decir, sin importar su nivel de ingresos o si ha realizado cotizaciones (Marco, 2016, p. 42). Por último, la división de saldos acumulados en cuentas individuales en caso de que una de las partes se vea menoscabado por realizar actividades de cuidado (Marco, 2016, p. 42).

De todo lo expuesto, en primer lugar, se determino que el principio de igualdad tanto en el ámbito laboral como el previsional, busco una igualdad de condiciones tanto en el acceso como durante la provisión de este, es decir, durante la relación laboral y durante la recepción de la pensión de jubilación. Haciendo énfasis en la necesidad de alcanzar las condiciones que busquen equiparar dichas desigualdades. Por otro lado, con respecto a la dimensión de género, se reitero la necesidad de erradicar dichas disparidades, pero desde una perspectiva de género, en la igualdad entre hombres y mujeres.

Frente a ello, y lo expuesto, tanto de la evolución y funcionamiento del Sistema Nacional de Pensiones, en específico de la pensión de jubilación y, la situación en el mercado laboral de la mujer se procedió a determinar de los hechos expuesto, que existe a la fecha una brecha de género en el acceso e igualdad de oportunidades al trabajo y en el acceso a pensiones, enfocándolo solo en lo contributivo.

Asimismo, se indico que la desigualdad del acceso a pensiones es un efecto de las desigualdades en el trabajo. Para lo cual, se realizó un análisis detallado de las formas de discriminación en ambas esferas, llegando a la conclusión que el sistema nacional de pensiones permite la afiliación de aquellos considerados formales (condición laboral) lo que deja a diversos grupos vulnerables de la población, entre ellos las mujeres, quienes tiene los más altos índices de informalidad y desempleo, sin protección alguna en seguridad social.

Al respecto, se determina que es necesario para erradicar dicha disparidad implementar un enfoque de género. Tomando como guía las diversas políticas nacionales, como la de empleo decente y seguridad social, así como las políticas y medidas implementadas en diferentes países colindantes al Perú.

37

## **BIBLIOGRAFÍA**

Abanto, C. (2014). Manual del Sistema Nacional de Pensiones (ONP). Lima. Gaceta Jurídica.

Altamirano, A., Berstein, S., Bosch, M., Caballero, G., García-Huitrón, M., Keller, L., Silva-Porto, M. (2019). Diagnóstico del Sistema de Pensiones Peruano y Avenidas de Reforma.

Alfaro Esparza, E. J. (2004). El sistema previsional peruano y la necesidad de plantear una nueva reforma.

Aguirre, Rosario (2005). Los cuidados familiares como problema público y objeto de políticas. En ARRAIGADA, Irma (editora). Políticas hacia las familias, protección e

inclusión sociales. Santiago de Chile: Naciones Unidas, Fondo de población y Fondo para el desarrollo de la mujer/ CEPAL, pp. 291-300.

Amarante, V., Colacce, M., Manzi, P. (2016). La brecha de género en jubilaciones y pensiones: los casos de Argentina, Brasil, Chile y Uruguay.

Arza, C. (2017). El diseño de los sistemas de pensiones y la igualdad de género ¿Qué dice la experiencia europea?

Arroyo, C. (2014). El Derecho del Trabajo en el Perú y su proceso de constitucionalización: Análisis especial del caso de la mujer y la madre trabajadora. THEMIS Revista de Derecho, (65), 219-241.

Arenas de Mesa, A. (2019). Los sistemas de pensiones en la encrucijada: desafíos para la sostenibilidad en América Latina.

Barba, M., Martos, M., Fonseca, R. (1997). Género y trabajo femenino en el Perú. Revista latinoamericana de Enfermagem, N° 5, p. 23-31.

Boza, G. (2011). Lecciones de Derecho del Trabajo. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Cosamalón, J. (2019). Las otras mujeres. Trabajo, género y etnicidad en la ciudad de Lima en el siglo XIX. En Género y mujeres en la historia del Perú: del hogar al espacio público, pp. 521-541. Pontificia Universidad Católica del Perú.

Cristoval, A. (2021). Crítica al sistema de pensiones peruano desde un enfoque de género. Enfoque Derecho.

Defensoría del Pueblo (2019). El impacto económico del trabajo doméstico no remunerado y de cuidados en el desarrollo de las mujeres. Serie Igualdad y No Violencia N° 011 Autonomía Económica. Documento de Trabajo N° 004-2019-DP/ADM.

38

Defensoría del Pueblo (2021). Impacto de la paridad y alternancia en las elecciones generales 2021 y desafíos pendientes.

El Peruano (2022). Las mujeres en las empresas.

Eguiguren, F. (1997). Principio de Igualdad y derecho a la no discriminación. Año 8, Nro. 15, p. 63-72.

Federici, S. (2018). El patriarcado del salario. Críticas feministas al marxismo. Traficantes de sueños.

Gestión (2022). Mujeres en Perú apenas con 9.59% de representación en cargos de liderazgo en empresas.

Gobierno del Perú (2020). Retiro de fondos ONP afectará gravemente derecho a la pensión y a la salud de miles de adultos mayores.

Gonzales, C., & Paitán, J. (2017). El derecho a la seguridad social (Vol. 28). Fondo Editorial de la PUCP.

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2019). Producción y Empleo Informal en el Perú, Cuenta Satélite de la Economía Informal 2007-2017. Lima: Instituto Nacional de Estadística e Informática.

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2019). Perú Brechas de Género 2019: Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres. Lima: Instituto Nacional de Estadística e Información.

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2015). En el Perú viven más de 3 millones de adultos mayores. Lima: Instituto Nacional de Estadística e Información.

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2021). Comportamiento de los indicadores de mercado laboral a Nivel Nacional. Lima: Instituto Nacional de Estadística e Información.

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2022). Comportamiento de los indicadores de mercado laboral a Nivel Nacional. Lima: Instituto Nacional de Estadística e Información.

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2022). Situación de la Población Adulta Mayor. Lima: Instituto Nacional de Estadística e Información.

Marco, F. (2016). La nueva ola de reformas previsionales y la igualdad de género en América Latina.

39

Maurizio, R. (2010) Enfoque de género en las instituciones laborales y las políticas del mercado de trabajo en América Latina.

Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (2020) Informe anual de la mujer en el mercado laboral.

Neves Mujica, J. (2019). Introducción al derecho del trabajo.

Nogueira, D. (2015). Feminización del envejecimiento.

OIT (2006). Promoviendo la igualdad de género: Convenios de la OIT y los derechos laborales de las mujeres.

Pareja, P. (1985) El sistema educativo. In: Flores, E.B. Participación de la mujer. Lima: UNIFE, Cap. 3.

Rendón, J. (2008). Derecho de la Seguridad Social. Lima, Cuarta Edición, Grijley.

Rosas, C. (2019). Damas de la sociedad y varones ilustrados. Mujeres, hombres y género en el discurso modernizador de la Ilustración a fines del siglo XVIII. En Género y mujeres en la historia del Perú: del hogar al espacio público, pp. 203- 228. Pontificia Universidad Católica del Perú.

Standing, G. (2014). Precariado, una carta de derechos. Madrid: Capitan Swing.

Tribunal Constitucional (2004). Expediente N° 0606-2004. Sentencia: 28 de junio de 2004.

Tribunal Constitucional (2005). Expediente N° 0048-2004. Sentencia: 01 de abril de 2005.

Tribunal Constitucional (2002). Expediente N° 1124-2001. Sentencia: 11 de julio de 2022.

Tribunal Constitucional (2011). Expediente N° 0008-2005. Sentencia: 12 de agosto de 2005.

Tribunal Constitucional (2007). Expediente N° 004922-2007. Sentencia: 18 de octubre de 2007.

Tribunal Constitucional (2005). Expediente N.° 1417-2005. Sentencia: 8 de julio de 2005.

Yáñez, A. M. (1996). El trabajo femenino y el principio de igualdad. THEMIS Revista de Derecho, (34), 57-66.

40

Ynga, F. (2019). Necesaria Reforma Pensionaria, camino a un sistema multipilar de pensiones. Tesis para optar por le grado académico de Magister en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.



