

APORTE REALIZADO POR LA CGT EN EL AMBITO DE LA CTIO

La Confederación General del Trabajo (CGT) representa a los trabajadores y trabajadoras de la Argentina. Es una entidad de larga data que fue fundada a en el siglo pasado por, entre otros, activistas socialistas. En la década del '40, ante las transformaciones sociales y políticas apoyó de manera activa y protagónica al Gobierno del Presidente Juan Domingo Perón, que le imprimió el carácter de columna vertebral del Partido Justicialista.

La CGT ha sido permanentemente interlocutora de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) y ha sido miembro fundadora de la CTIO del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, desde donde hace sus aportes para la igualdad de oportunidades para todas las personas, manteniendo siempre la atención en los aspectos vinculados con la eliminación de las barreras que sufren las mujeres no sólo en el trabajo sino en la sociedad toda.

Universalización de la cobertura de la Seguridad Social

Análisis Internacional con énfasis en la Sub- Region América Latina y el Caribe

Inclusión de la perspectiva de género, ¿Quién se beneficia?

Declaración sobre justicia social OIT

La OIT en la Declaración sobre Justicia Social para una globalización equitativa, hace referencia a la protección social como uno de los ejes indispensables para el trabajo decente, y especifica que las medidas de protección social deben incluir:

la ampliación de la seguridad social a todas las personas, incluidas medidas para proporcionar ingresos básicos a quienes necesiten esa protección, y la adaptación de su alcance y cobertura para responder a las nuevas necesidades e incertidumbres generadas por la rapidez de los cambios tecnológicos, sociales, demográficos y económicos, condiciones de trabajo saludables y seguras, y medidas en materia de salarios y ganancias y de horas y otras condiciones de trabajo, destinadas a garantizar una justa distribución de los frutos del progreso y un salario mínimo vital para todos los que tengan empleo y necesiten esa clase de protección.

La seguridad social comprende nueve ramas, tal como recoge el Convenio 102: prestaciones de vejez, de invalidez, de accidente de trabajo y enfermedad profesional, de maternidad, de desempleo, de sobrevivencia, de asistencia médica, las prestaciones monetarias de enfermedad y las asignaciones familiares.

Protección Social

Estas medidas se fortalecen a través de dos áreas principales de política ampliamente extendidas:

Protección de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras y mejoramiento de las condiciones de trabajo, a través de la intervención legislativa del Estado en la relación laboral para proteger al contratante más débil (el trabajador o la trabajadora), y

Los regímenes de seguridad social, cuyo objetivo básico es proteger ante los riesgos provenientes de la actividad laboral, cubriendo las diferentes contingencias que implican el término (vejez e invalidez total), la interrupción (accidentes, enfermedad, maternidad y cesantía) o la disminución (invalidez parcial) de la

capacidad laboral; la reducción del ingreso familiar (muerte del sostén de la familia); o un fuerte aumento de los gastos de la familia (nacimiento de hijas o hijos).

La protección de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras

La OIT dispone de un amplio marco normativo internacional que sirve de base para las regulaciones nacionales que pretenden asegurar esta protección social en la relación laboral, en temas como:

Las condiciones de trabajo: horas, jornadas, descansos, turnos, nocturnidad, estabilidad de los salarios, etc.

La protección de colectivos especialmente vulnerables: menores, poblaciones indígenas, mujeres embarazadas, etc.

La protección de la salud y seguridad en el trabajo, con especial atención a la protección de la maternidad.

Los salarios mínimos que garanticen que las personas disponen de los recursos adecuados para mantener un nivel de vida digno.

La prohibición de la discriminación por motivos de sexo, edad, raza, etnia, etc. así como por tener responsabilidades familiares.

LA SEGURIDAD SOCIAL: EL CONVENIO 102

El Convenio 102 sobre seguridad social, de 1952, establece la norma mínima para el nivel de las prestaciones de la seguridad social y las condiciones para acceder a las mismas. Comprende las nueve ramas principales de la Seguridad Social y establece que cuando un Estado lo ratifica debe aceptar, al menos, tres de las nueve ramas que contempla, para progresivamente ir ampliándolas.

Convenio 102 y Piso de Protección Social

La ratificación del Convenio 102 es una prioridad sindical para promover un sistema de seguridad social como derecho humano fundamental. Es el punto de partida para una protección equitativa y garante del trabajo decente.

De especial relevancia en el marco de las políticas públicas es el llamado “Piso de Protección Social” que pretende garantizar el acceso a transferencias y servicios sociales esenciales para las personas y familias en situaciones de pobreza y vulnerabilidad social, a través de transferencias monetarias que garanticen el acceso universal a servicios médicos esenciales, apoyo a los ingresos y seguridad de ingresos y de sustento.

Diferencias de género en la cobertura de la protección social

Los sistemas y políticas de protección social se han sustentado tradicionalmente sobre la base de que: los hombres eran sostén de la familia, la participación de las mujeres se consideraba secundaria, la actividad económica y laboral femenina era considerada como complementaria a la del hombre, circunstancial o eventual.

Por lo que podemos asegurar que los modelos de protección no han sido neutros, sino que históricamente han tomado al varón, y secundariamente su familia, como sujeto central de protección, lo que implica la invisibilidad de la situación específica de las mujeres frente a los sistemas de protección social: la trayectoria laboral de las mujeres es más discontinua, tienen menos opciones a promociones laborales, sus carreras se ven interrumpidas por la crianza de los hijos e hijas, concentran periodos más cortos de cotización y lo hacen sobre salarios sensiblemente menores a los de los hombres. Con todas esas circunstancias, hasta un modelo de protección que pretendiera ser neutro en el derecho y la magnitud de las prestaciones, reproduciría estas desigualdades trasladándolas a un modelo de

protección social insuficiente para las mujeres.

Derivaciones de la situación de las mujeres en el mercado laboral

La segregación laboral, vertical y horizontal, y las dificultades de promoción laboral sitúan a las mujeres en los puestos de trabajo donde el salario que garantiza el acceso a los bienes y servicios necesarios, tiende a ser en demasiadas ocasiones insuficiente para una vida digna. La brecha salarial de género se traduce de este modo en un elemento de desprotección en el presente.

Influencia de la contributividad en las prestaciones

Esta penalización salarial en relación a la segregación laboral y la desvalorización de los trabajos tradicionalmente femeninos, junto a los mecanismos de discriminación salarial, directa e indirecta, determinan unos niveles salariales inferiores a los de los hombres, lo que influye directamente en unas bases de cotización para las prestaciones de jubilación e invalidez inferiores a su vez.

El trabajo en la economía informal y en los trabajos atípicos (eventuales, de temporada, a tiempo parcial, a domicilio y en subcontratación) en los que se concentran gran cantidad de mujeres, son los que se encuentran en mayor desprotección social, sin derechos laborales y algunos totalmente desprotegidos.

Influencia de las responsabilidades familiares en la densidad de cotización

Las responsabilidades familiares que recaen fundamentalmente en las mujeres hacen que éstas tengan más interrupciones en la trayectoria laboral, fundamentalmente por la crianza de los hijos e hijas y la atención a familiares dependientes, periodos en los que suelen quedar desprotegidas, tanto por la pérdida de salario que se produce como por la falta de derecho para percibir determinadas prestaciones, como el desempleo.

Esta discontinuidad provoca que la densidad de las cotizaciones de las mujeres suelen ser menor que la masculina, dado que la mayor parte de las mujeres tiene trayectorias laborales marcadas por entradas y salidas del mercado de trabajo, asociadas tanto a su rol de madre y a las responsabilidades familiares, como a las características de los empleos a los que acceden.

Estas lagunas en la densidad de cotizaciones disminuye también la futura pensión de jubilación o invalidez.

Repercusiones sobre las prestaciones de la Seguridad Social

Las prestaciones de asistencia sanitaria son muy diferentes, para las mujeres que para los hombres, y en función del intervalo de edad, asociado fundamentalmente al ciclo reproductivo, así como a la atención a las mujeres adultas mayores. Es paradójico encontrar sistemas sanitarios privados en nuestro continente que reconocen como derecho el mismo número de atenciones para mujeres y para hombres, dentro de un mismo intervalo de edad, cuando está demostrado que las mujeres requieren de una atención y seguimiento de especiales características durante toda su vida reproductiva, siendo muy inferior la demanda de servicios en los hombres de igual intervalo etario.

Asignaciones Familiares

Las asignaciones familiares, como derecho de los niños y de las niñas; tienen mejores resultados cuando la administración es de las madres, y facilitan la “protección social de la familia”, el porcentaje del ingreso de las madres que llega al interior de la familia es mayor que en el caso de los hombres.

Protección a la maternidad: la maternidad sigue siendo una de las causas de discriminación laboral más sobresalientes con las que nos encontramos, son

conocidos los prejuicios laborales que hacen que muchas mujeres teman perder el trabajo cuando quedan embarazadas, por lo tanto, cuando hablamos de la protección social de la maternidad, estamos tratando de un modelo de protección que abarca también derechos laborales concretos antidiscriminatorios, que quedan perfectamente explicitados en el Convenio 183 de la OIT.

Este ámbito de protección debe contar, por tanto, con una multiplicidad de componentes: protección a la salud de la mujer embarazada o lactante en el trabajo, el derecho a licencias de maternidad, prestaciones económicas sustitutorias del salario dejado de percibir durante la licencia, asistencia sanitaria (antes, durante y después del parto y que no deben ser asimiladas a la asistencia sanitaria común por enfermedad), y protección del empleo y no discriminación.

Se hace necesario y urgente elaborar un programa específico de universalización de la protección de la maternidad para toda América Latina.

Relacionado con ello, es la importancia de que las mujeres que trabajan como independientes o en el sector informal sean cubiertas por los sistemas de seguridad social a título individual y no como “derecho-habiente” de su esposo/compañero para poder contar con una licencia por maternidad que va acompañada por ingresos económicos (pagados por el sistema de seguridad social), como también el hecho de que los pagos por licencias de maternidad formen parte de un sistema público solidario de seguridad social (en lugar de que sea carga directa económica para las empresas que contratan a mujeres).

El modelo tradicional de políticas relativas a la maternidad exige un cambio conceptual que se dirija hacia la parentalidad, entendida como el cuidado que ambos progenitores deben asumir con respecto a sus hijos e hijas.

Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional, por el “silencio estadístico” de los daños derivados del trabajo que sufren las mujeres, especialmente los referidos a la exposición de riesgos psicosociales y a alteraciones musculoesqueléticas derivadas de posturas forzadas y trabajos repetitivos, así como la resistencia a reconocer la pérdida de salud de las mujeres trabajadoras como resultado de su actividad laboral, implican la invisibilidad de los daños a la salud que sufren las trabajadoras y generan a su vez una subestimación de los riesgos para la mujer en el trabajo e impiden una prevención eficaz de dichos riesgos.

Son muchas más las mujeres que los hombres las que en las encuestas declaran estar sometidas a mayores ritmos de trabajo, trabajar en cadena, tener trabajos repetitivos, no poder elegir los momentos de descanso, o incluso no poder hablar. El estrés es mencionado como el primer problema para el 60% de las mujeres, vinculado a trabajos con gran demanda, pobre control sobre el trabajo, roles ambiguos y conflictivos, inseguridad en el trabajo y tareas monótonas y repetitivas.

La prestación por desempleo: para una mujer es más difícil reunir los periodos de carencia allí donde existe prestación, por la mayor rotación y temporalidad, estacionalidad, etc. de los empleos de las mujeres.

Las prestaciones por desempleo deben a su vez formar parte de políticas promotoras de empleo para sectores vulnerables de la sociedad como pueden ser las mujeres, los jóvenes, o los desempleados de larga duración y/o mayores de 45 años. Especialmente en contexto de crisis, ya que si no existen prestaciones de desempleo que sustituyan la pérdida de salario, la necesidad derivada de la ausencia de trabajo de las mujeres las fuerza a aceptar trabajos con menores salarios o a insertarse en empleos precarios o informales.

Prestaciones de larga duración – Invalidez, Vejez y Muerte

En este grupo de prestaciones es muy sobresaliente el resultado desigual, en función de que se sea hombre o mujer, especialmente si nos atenemos al menor nivel salarial (primer nivel de discriminación) y a la densidad en las cotizaciones (segundo nivel de discriminación). Las mujeres suelen ver interrumpidas sus trayectorias laborales con motivo de la maternidad y la atención a familiares dependientes, lo que influye directamente en la disminución de los periodos de cotización.

Muy llamativo es el hecho que en los modelos privados de pensiones vigentes se aplican tablas de mortalidad diferenciadas por genero para el cálculo de las prestaciones por vejez, esto quiere decir, que a igual fondo acumulado (en el caso de simular que mujeres y hombres estuvieran en igualdad de condiciones para acumularlo), las mujeres perciben una renta derivada de las pensiones sensiblemente inferior a los hombres, ya que su esperanza de vida es mayor (tercer nivel de discriminación), rompiendo la solidaridad inter-géneros que se da cuando se aplican tablas de mortalidad conjunta.

Se trata, por tanto, de una triple penalización por el hecho de ser mujer.

Acciones sobre la situación de las mujeres en el mercado de trabajo.

La premisa fundamental es promover el trabajo decente, tanto a través de políticas públicas como de la negociación colectiva en las empresas, de forma que se corrijan las situaciones de desigualdad y discriminación que caracterizan la inclusión, permanencia y modos de transitar de las mujeres en el mercado de trabajo.

¿Qué hacer?

Potenciar la diversificación profesional de las mujeres, en los estudios y capacitaciones laborales, de manera que se incorporen a la diversidad de sectores y ocupaciones del mercado de trabajo, superando la segregación laboral.

Promover e incentivar la incorporación de mujeres en sectores y ocupaciones donde se encuentran infra-representadas, tanto a través de las incorporaciones como de las promociones profesionales.

Facilitar el tránsito de la economía informal a la formalidad, a través de micro créditos, las ayudas fiscales y los mecanismos de transferencia social a las mujeres, los hombres y las familias en situación de pobreza y vulnerabilidad social. Estableciendo salarios mínimos que garanticen una justa valoración de los trabajos tradicionalmente desarrollados por mujeres.

Haciendo efectivo el principio de no discriminación, de forma especial en materia de salarios: garantizar la igualdad salarial.

Desarrollando políticas públicas y privadas de corresponsabilidad social para conciliar trabajo y familia.

Introducir el análisis de género en el Sistema de Seguridad Social

Identificando las diferencias existentes en la aplicación de los sistemas de protección social en función del género y reconociendo las diferencias y brechas de equidad existentes en el mercado de trabajo entre hombres y mujeres y entre las mismas mujeres en función a su origen social, raza, etnia.

Identificando y debatiendo sobre las causas a que se deben tales diferencias, incluyendo un análisis de la estructura y de los mecanismos de participación y representación de las mujeres en las instituciones laborales.

Desarrollando la capacidad de propuestas para corregirlas, seleccionando las

áreas prioritarias de acción, los indicadores sensibles al género y los procedimientos de monitoreo y evaluación.

Asignando recursos presupuestarios para apoyar la participación de las mujeres como lideresas, expertas y defensoras de la igualdad de género en el mundo del trabajo.

Negociar alternativas para contrarrestar la desigualdad de género en los sistemas de pensiones, salud y sistemas previsionales.

Creación de regímenes especiales: Se deben desarrollar regímenes no contributivos, con beneficios que eviten el riesgo moral y focalizado en quienes no posean capacidad de ahorro ni otros ingresos para su vejez.

Establecer regímenes especiales para mujeres que trabajan en situación de alta estacionalidad o variabilidad. Ejemplo: Las mujeres temporeras

Introducir mayor equidad de género en los mecanismos de acumulación de derechos

Otorgar subsidios restringidos y focalizados para las mujeres adscritas a los regímenes contributivos, pero que por su menor densidad de cotización, obtienen menores beneficios, teniendo en cuenta:

- Que los subsidios no deben duplicar los propósitos de los programas existentes
- Evitar los riesgos de crear incentivos inadecuados.
- Un subsidio en función del número de hijos puede resultar inapropiado en países que necesitan moderar el crecimiento de la población.
- Los subsidios deben tener un carácter progresivo

Prestaciones Sanitarias

Las prestaciones de asistencia sanitaria son muy diferentes para las mujeres en función del intervalo de edad, asociado al ciclo reproductivo y a la morbilidad, así como a la atención a las mujeres adultas mayores.

Mayor equidad en la generación de beneficios:

- Aumentar la acumulación de recursos por parte de las mujeres, subiendo la edad de retiro en concordancia con el alargamiento de la expectativa de vida.
- El uso de tablas unisexo por parte de la entidad aseguradora, dada la menor expectativa de vida de los hombres.
- Creación de cuentas o aportes solidarios familiares, que les permitan obtener cierto beneficio.

Ampliar los regímenes de seguro social, incluyendo regímenes especiales a puedan acogerse las mujeres que trabajan en situación de alta estacionalidad o variabilidad, trabajo a domicilio o economía informal.

Introducir prestaciones o servicios universales mediante ingresos generales del Estado, como pensiones no contributivas, acceso a servicios básicos médicos, etc. en el marco del piso de protección social.

Ajustes en los cálculos de pensiones y en los requisitos de acceso a las prestaciones, como mecanismo de equilibrio.

Establecer sistemas de seguridad social locales y de pequeña escala, así como marcos menos regulados y basados en las y existentes redes de solidaridad.

Fomentando la igualdad:

- Extendiendo la cobertura a todos los trabajadores y las trabajadoras, o por

lo menos a todas las personas asalariadas, incluidas las categorías particulares en las que las mujeres están fuertemente representada.

- Ayudando a hombres y mujeres a combinar el empleo remunerado con la prestación de cuidados, por ejemplo a través de la licencia parental remunerada y las prestaciones por hijos a cargo;
- Reconociendo la tarea remunerada de prestar cuidados, ya sea mediante la concesión de créditos en el marco de regímenes contributivos o mediante la provisión de prestaciones universales.
- Concediendo a los cónyuges dependientes derechos propios, salvaguardando así su situación en caso de separación o divorcio.

Es importante revisar los sistemas previsionales desde una perspectiva de género a fin de garantizar la aplicación de criterios más equitativos en la distribución de beneficios y en el cálculo de prestaciones.

En cada país debieran elaborarse tablas actuariales que contemplen las diferencias en la esperanza de vida de las mujeres y hombres.

Recursos de la seguridad social

Cotizaciones Sociales: Proviene de los salarios de los trabajadores.

Las contribuciones son pagadas por los empleadores para asegurar a sus trabajadores y es una forma indirecta de remuneración a los asalariados que luego contribuirá al nivel de la prestación.

Los aportes son pagados por las personas protegidas con el fin de obtener el derecho a las prestaciones sociales. Proviene de trabajadores asalariados, independientes o por cuenta propia, de beneficiarios de prestaciones o de la

población protegida con recursos.

Aportes públicos

Son generalmente los recursos necesarios para prestaciones no contributivas, como garantías financieras y para mejorar la distribución del ingreso. Proviene de sistemas impositivos y sus beneficiarios son personas de bajos recursos.

Otros recursos

En esta categoría entran los activos financieros de la Seguridad Social prestados a terceros o invertidos en activos. Adquieren una mayor relevancia en los sistemas de capitalización en los cuales el propio sistema exige la inversión de fondos.

LA RESPONSABILIDAD DE LA SEGURIDAD SOCIAL ES INDELEGABLE POR PARTE DE ESTADO Y ES UN DERECHO HUMANO DE LOS BENEFICIARIOS DE LA MISMA.

Pensiones Contributivas

En general en América Latina, una gran proporción de la población adquiere protección por medio de su participación en el mercado laboral formal.

Las brechas de género existentes en el mercado laboral se transfieren al sistema previsional. En el sistema solidario las inequidades surgen de las brechas salariales y los años de participación laboral (las mujeres ganan en promedio el 64% de los que ganan los hombres. (89º CIT).

Régimen de Capitalización Individual

En el sistema de capitalización las diferencias surgen principalmente del ahorro acumulado. Las mujeres poseen por lo general, debido a sus actividades domésticas, mayores lagunas previsionales. Sumado a su perfil de salarios más

bajos, la menor edad de jubilación y su mayor expectativa de vida generan una tasa de reemplazo , mucho menor que la de los hombres.

Grupos Desprotegidos

Como el sistema se basa en la contribución deducida del salario, quedan sin ningún tipo de cobertura las/los trabajadoras/res informales, del servicio domestico y desempleados.

Estos grupos tienen una participación mayoritaria femenina, lo que agrega una deferenca de género aún mayor sobre la cobertura previsional.

CONCLUSIÓN

La sociedad obtiene un enorme beneficio del trabajo no remunerado que proporcionan las mujeres, en especial el cuidado de niños, padres y los familiares impedidos. Las mujeres no deberían verse más tarde perjudicadas por el sistema por haber hecho esta contribución durante la edad en que podían trabajar.

Para paliar este déficit y enfrentar las necesidades sociales de estos sectores excluidos de la seguridad social han surgido programas de naturaleza no contributiva.

En la República Argentina se vienen aplicando políticas públicas con máximo esfuerzo para alcanzar los niveles de Prestaciones que exige el Convenio 102, norma jurídica internacional de Seguridad Social, estando por encima del mismo en algunos ítems.

La inclusión social que el gobierno de nuestra compañera Presidenta Cristina Fernández de Kirchner y su Gabinete de Ministros está llevando adelante con la fiscalización del empleo, la creación de nuevos puestos de trabajo, la disminución de las tasas de desempleo, más del 90 % de adultos mayores beneficiados con

Jubilaciones y Pensiones que cobran sus haberes con movilidad ascendente y una política de Asignaciones Familiares universales por hijo y prenatal, orientadas a estimular la educación, la prevención y cuidado en la salud de los niños se ven coronadas con la ratificación del C. 102 por parte del Congreso de la Nación.

Nos enorgullece ante el mundo ser una Nación a imitar por sus realizaciones, que aplica un modelo económico- productivo, con movilidad social, con pleno ejercicio en la negociación colectiva y participación en el diálogo social tripartito, donde las mujeres somos partícipes y beneficiarias en su mayoría de las políticas sociales aplicadas.