

Reforma de pensiones y género



Las diferencias entre hombres y mujeres en los montos de sus aportes, y luego de sus pensiones, en cualquiera de los sistemas de pensiones, dependen de lo que ocurre en los mercados laborales. En otras palabras, en cierta medida la falta de equidad de género que pueda existir en un sistema de pensiones es un elemento derivado de los problemas de discriminación en los mercados laborales. Esto sugiere que aún cuando se diseñe un sistema de pensiones con equidad de género (como quiera que esto se defina), en sus resultados puede mostrar cierto grado de discriminación imputable a la dinámica de los mercados laborales.

Por: Marco Antonio Del Río R.
Economista, profesor de Macroeconomía

Dentro del proyecto de la CEPAL / Gobierno de los Países Bajos “Impacto de género de la reforma de pensiones en América Latina”, Alberto Bonadona C. ha realizado un trabajo titulado “Género y sistemas de pensiones en Bolivia”.

En su trabajo, Bonadona compara el viejo Sistema de Reparto (SR) con el nuevo Sistema de Capitalización Individual (SCI) considerando seis criterios: las formas de cálculo de los sistemas de pensiones y la identificación de subsidios cruzados de hombres a mujeres; el riesgo moral en la conducta de los afiliados; la información proporcionada por los operadores a los afiliados (Bonadona considera que se trata de un fenómeno de selección adversa); la fortaleza de los sistemas de supervisión y fiscalización; el grado de competencia entre los operadores del sistema de pensiones y las condiciones generales de la dinámica de los mercados laborales.

Hecho el balance entre ambos sistemas, se evidencia que el SCI soluciona algunos de los problemas del SR, pero que muchos de ellos se mantienen. Por ejemplo, en ambos sistemas el afiliado no puede elegir a qué fondo de pensiones o administradora de fondos de pensiones pertenecer, pero los problemas de riesgo moral del SR (adulterar la edad para efectos de jubilación, o buscar ascensos

justo antes de la jubilación para acrecentar el monto de la pensión, entre otras prácticas) se han eliminado drásticamente con el SCI.

Sin embargo, desde el punto de vista de una perspectiva de género, Bonadona identifica que ninguno de los sistemas se diseñó tomando en cuenta el tema de la equidad de género. Pero además, concluye que el SCI es abiertamente discriminatorio, mientras que el SR generaba un sistema de subsidios cruzados de los hombres hacia las mujeres.

¿Trato desigual a las mujeres?

Se evidencia que las mujeres tienden, en promedio, a cotizar menos pues en los mercados laborales se les paga menos y cotizan menos veces, pues hay varios períodos donde ellas dejan de trabajar por las exigencias del hogar, al cual aportan una mano de obra gratuita. Por otra parte, los varones tienen una vida laboral más estable, con menos períodos de inactividad o desempleo, y ganan más, por lo cual aportan más. Pero por otro lado, resulta que las mujeres tienden a vivir más años que los hombres, por lo cual el horizonte de tiempo de su jubilación es mayor.

Estos fenómenos económicos y demográficos se traducían, en el SR, en que como monto total que recibía una mujer, en su vida de jubilada era mayor que el que recibía un varón. Con este dato Bonadona evidencia la existencia de un subsidio cruzado en beneficio de las mujeres. Tal cosa no ocurre en el SCI donde no sólo cada persona aporta a su cuenta particular, sino que el monto de las pensiones se calcula con tablas actuariales diferenciadas, o sea, para las mujeres con las tablas de mortalidad de las mismas mujeres, y lo propio para los varones. Esto para Bonadona significa que el SCI es explícitamente discriminatorio. Esto le permite afirmar: “Es una clara y convincente muestra de la solidaridad de este sistema (SR), que lo hace socialmente superior comparado con el SCI”.

Esta conclusión merece una reflexión crítica. Primero, la bondad del SR no es tan evidente como le parece a Bonadona. En cuanto a su procedimiento de cálculo es rudimentario. En efecto, el método de cálculo que utiliza no toma en cuenta el valor del dinero en el tiempo (que Bs 100 dentro de 10 años no son lo mismo que Bs 100 hoy), ni toma en cuenta la aleatoriedad de esos pagos sujetos a la mortalidad de las personas. Para llegar a una conclusión más sólida se debe realizar el cálculo usando los principios de la matemática actuarial.

Pero esto supone un segundo tema: ¿Qué tabla de mortalidad usar? Una posibilidad es usar una tabla de mortalidad general que no distinga el sexo de las personas. Una tabla de mortalidad asexual o usar tablas de mortalidad por sexos. Para Bonadona usar tablas de mortalidad por género es discriminatorio, por lo cual podemos inferir que él es partidario de tablas de mortalidad asexuales. Este dilema entramos de lleno en los problemas filosóficos de las demandas de equidad de género. De entrada declaro que este es un área que escapa a mis competencias profesionales. Sin embargo, surge una pregunta: ¿Las demandas de género buscan que la mujer sea vista y tratada como mujer o como ser humano asexual? Sospecho que un/una filósofo/a sostendría que se reduce el problema a términos demasiado simples, pero enfrentado a un problema de cálculo de pensiones, esa es, pura y dura, la pregunta relevante.

El mercado de trabajo y la discriminación

El trabajo de Bonadona también sugiere una segunda reflexión crítica. Las diferencias entre hombres y mujeres en los montos de sus aportes, y luego de sus pensiones, en cualquiera de los sistemas de pensiones, dependen de lo que ocurre en los mercados laborales. En otras palabras, en cierta medida la falta de equidad de género que pueda existir en un sistema de pensiones es un elemento derivado de los problemas de discriminación en los mercados laborales. Esto sugiere que aún cuando se diseñe un sistema de pensiones con equidad de género (como quiera que esto se defina), en sus resultados puede mostrar cierto grado de

discriminación imputable a la dinámica de los mercados laborales.

Una tercera reflexión tiene que ver con una mirada sistémica a los problemas de asimetrías salariales y de pensiones que se observan entre hombres y mujeres. Sin negar la existencia de problemas de discriminación de género en los mercados laborales, es necesario tener en cuenta que las decisiones de trabajo salarial y trabajo doméstico se toman en el seno de una unidad familiar. Es la pareja que, considerando la magnitud de las tareas propias de la vida doméstica y las necesidades y posibilidades de generación de ingresos, decide una división interna del trabajo. No es necesario considerar esta división del trabajo como un dato de la naturaleza, aunque tampoco podemos negar nuestra cualidad de animales mamíferos. Esto implica, que la unidad de análisis relevante en este caso son las unidades familiares antes que los individuos aislados.

Economía de la información

Bonadona ha sido particularmente innovador al utilizar los conceptos de la economía de la información, en especial el modelo “Principal – Agente”. No cabe duda de que esto es una fortaleza del trabajo. Se identifican tres categorías de actores: el Estado, los entes ejecutores o administradores y los empleadores y afiliados. Si bien Bonadona entiende que el Estado asume el rol de agente o de principal dependiendo de las circunstancias, afirma en cambio que los entes ejecutores siempre son agentes mientras que los afiliados son principales. Sin embargo, esto no es necesariamente así. En efecto, considérese la relación entre un afiliado y su fondo de pensiones en el viejo SR. El objetivo de los afiliados era que cuando ellos se jubilaran, el Fondo tuviera los recursos necesarios para pagarles su jubilación. Esto supone que el Fondo operaba como agente mientras que los afiliados eran el principal. Pero si se considera que los afiliados podían alterar sus documentos, o cotizar menos

falseando sus ingresos al inicio, o aumentándolos al final de su vida laboral, actuaban como agentes, mientras que el Fondo sería el principal. En resumen, en todo contrato ambas partes, simultáneamente, operan como agente y principal.

También se debe observar que muchos de los análisis que ha realizado Bonadona los hace observando los promedios. Sin embargo, el análisis se podría enriquecer notablemente si se observa la dispersión. Por ejemplo, se constata que los salarios de los varones en promedio son mayores que los de las mujeres a lo largo de toda la vida laboral de las personas. También se observa que los salarios de los varones muestran una tendencia ascendente a lo largo de la vida laboral, mientras que los salarios de las mujeres muestran una tendencia decreciente. Esto lo consigna Bonadona, pero lo que permiten ver sus propios gráficos es que a partir de los 50 años de edad, aumenta notablemente la variabilidad de los salarios en ambos sexos, y desde los 55 años, la variabilidad que muestran los salarios de los varones es mayor que la variabilidad de los salarios de las mujeres.

Finalmente, resulta interesante como el documento evalúa las situaciones desde la perspectiva de la equidad, antes que de la eficiencia. ¡Dato sorprendente si consideramos que el autor es economista y no jurista! En efecto, Bonadona sólo se refiere a la eficiencia cuando trata de los trámites administrativos, pero no cuando evalúa las bondades de los diseños institucionales alternativos, y habla de “equilibrios equitativos en la distribución social” en un contexto donde se refiere a la eficiencia que genera la competencia entre los entes ejecutores.

El objetivo de la crítica es afinar nuestra capacidad de comprensión de la realidad. La construcción del conocimiento es una tarea social, y en este sentido el trabajo de A. Bonadona nos ha proporcionado un buen estímulo para la reflexión y para el análisis. Las observaciones que aquí se hacen buscan aportar ideas para enriquecer la discusión ■



Sintonice... **95.7 f.m.**

la colección más amplia
de música del recuerdo

L a P a z - B o l i v i a

¡¡Gente de radio... haciendo radio!!