



UNIVERSIDAD
NACIONAL DE
AVELLANEDA

OBSERVATORIO DE POLÍTICAS PÚBLICAS / **MÓDULO DE POLÍTICAS ECONÓMICAS**

Coordinador: **Mg. Santiago Fraschina**

INFOGRAFÍA

AMPLIACIÓN PREVISIONAL

Con un universo de 155 mil beneficiarias, el esfuerzo fiscal por el Programa de Reconocimiento de Aportes por Tareas de Cuidado alcanza los \$3.400 millones.



www.undav.edu.ar

AGOSTO 2021



Autoridades
UNIVERSIDAD NACIONAL
DE AVELLANEDA

RECTOR
Ing. Jorge Calzoni

SECRETARIA DE INVESTIGACIÓN Y
VINCULACIÓN TECNOLÓGICA E
INSTITUCIONAL
A cargo de la Coordinación del
Observatorio de Políticas Públicas
Dra. Patricia Domench

COORDINADOR
Módulo Política Económica
Mg. Santiago Fraschina

SÍNTESIS DEL INFORME

- **9 de cada 10 mujeres participan en tareas de cuidado y le dedican el doble de horas que los varones**, que 6 de cada 10 participan.
- **La presencia de menores de 6 años acentúa las brechas:** en hogares con 2 menores de 6 años o más, el 95% de las mujeres participa de las tareas de cuidado no remuneradas y le dedican, en promedio, casi 9,8 horas: **más que una jornada laboral.**
- En esos mismos hogares, sólo participan de las tareas de cuidado el 59% de los varones, dedicándole 4,5 horas en promedio.
- **Las mujeres registran peores indicadores laborales, una inserción más precaria y salarios más bajos por el mismo puesto** que los varones.
- **De cada \$100 que gana un varón, una mujer gana \$78, en promedio**, por el mismo puesto.
- **Más de la mitad de las mujeres en edad de trabajar se encuentra inactiva**, mientras que de los varones de esa edad sólo 3 de cada 10 están inactivos.
- Además, entre los que sí forman parte de la PEA, las mujeres tienen mayor tasa de desocupación (12,3% vs 8,5%), mayor tasa de subocupación (18% vs 13%) y mayores tasas de informalidad que los varones.
- Las condiciones desfavorables en el mercado de trabajo repercuten en el acceso a sus derechos previsionales.
- **7 de cada 10 mujeres que perciben una jubilación pudieron acceder gracias a la moratoria. En contraposición, 4 de cada 10 varones jubilados accedieron a través de la moratoria.**
- **1 de cada 10 mujeres de 59 años alcanzarán a reunir los 30 años de aportes requeridos por el SIPA.**
- **4 de cada 10 varones de 64 años alcanzarán a reunir los 30 años.**
- Las moratorias vigentes permiten regularizar, cada vez, menor cantidad de años de servicio.
- Hacia 2015, casi 9 de cada 10 altas de nuevas jubilaciones fueron por moratoria. En la actualidad, casi 6 de cada 10

son jubilaciones por moratorias. Esto implica menos altas totales.

- El programa consta de 3 ejes. Reconoce 1 año de servicios por cada hijo/a nacido/a vivo/a, 2 años por hijo/a adoptado/a y reconoce hasta 9 meses por el período de licencia y excedencia por maternidad.
- Asimismo, el programa reconoce de forma adicional 2 años por cada hijo/a que haya percibido la AUH durante al menos 12 meses y 1 año adicional por cada hijo/a con discapacidad.
- Se estima que 155 mil mujeres que no alcanzaban a jubilarse, podrán hacerlo gracias a esta política.
- Se estima que el esfuerzo fiscal del Estado por el reconocimiento de aportes a las madres argentinas ronda los \$3.700 millones.
- Suponiendo que todas las madres se incorporasen de forma inmediata, la inversión mensual total ascendería a \$3.400 millones.
- Cabe destacar que, muchas de ellas gracias al cómputo de aportes por excedencia podrían igualmente jubilarse en los próximos años y que todas ellas cuando cumplieran los 65

años podrían acceder a la PUAM. **En definitiva, esta medida inclusiva únicamente estaría adelantando un gasto futuro**

- De todos modos, durante todo ese tiempo, las nuevas madres jubiladas gozarán de sus derechos plenos que les garantiza la cobertura previsional y, además, de un ingreso que les permitirá mejorar su bienestar. Ingreso que, en última instancia, probablemente sea volcado al consumo, dotando mayor dinamismo a la actividad económica y robusteciendo las finanzas públicas.
- No es menor el hecho de que los recursos tributarios representan cerca del 40% del financiamiento total de la Seguridad Social y que su principal componente sea el IVA. Estos incrementos en la recaudación fiscal permitirán mejorar las jubilaciones, ya que la nueva fórmula de movilidad pondera en un 50% la evolución de la recaudación tributaria.
- Este tipo de políticas permiten **reparar desigualdades históricas, en este caso, de género y refuerzan el sentido de solidaridad y de justicia social** y también parecen **políticas en línea con la reactivación económica.**

INTRODUCCION

La división sexual del trabajo asigna roles de género a las diferentes actividades e históricamente ha delegado a las mujeres el trabajo reproductivo y las tareas indispensables para garantizar el cuidado, el bienestar y la supervivencia de las personas del hogar, mientras que, el trabajo productivo, que se realiza de manera remunerada en el mercado, aparece tradicionalmente asociado a los varones. Esta configuración que ha tomado la organización del trabajo social ha tendido a desplazar a las mujeres del mercado de trabajo y obstaculizar sus trayectorias laborales.

Es evidente que **tanto el trabajo productivo como el reproductivo representan un conjunto de acciones igualmente necesarias para el desarrollo de la vida cotidiana y el sostenimiento de las sociedades, pero, sin embargo, no gozan del mismo reconocimiento.** De este modo, las tareas domésticas y de cuidado no remuneradas son un trabajo que queda invisibilizado, a pesar de su rol fundamental para el funcionamiento de las sociedades en su conjunto.

Sin ir más lejos, la Dirección de Economía, Igualdad y Género del Ministerio de Economía sostuvo en un trabajo publicado en 2020 que el sector de Trabajo Doméstico y de Cuidados No Remunerado (**TDCNR**) equivale a alrededor del 15,9% del PIB, por encima de lo que aportan otros sectores tradicionales

como la industria (13,2%), el comercio (13%) y actividades inmobiliarias y empresariales (9,9%).

Asimismo, la pandemia amplificó la crisis en torno al no reconocimiento de las tareas de cuidados ya que, durante los momentos más críticos de la situación sanitaria, los cuidados se multiplicaron en los hogares. Una estimación realizada por la misma dirección sobre el impacto de la pandemia en este sector reveló un incremento de casi 6 puntos en la importancia del sector, alcanzando el 21,8% del PIB.

En este sentido, **atento a reparar estas desigualdades históricas, el gobierno nacional decidió implementar un programa integral de reconocimiento de períodos de aporte por tareas de cuidado que permitirá acceder a prestaciones previsionales a cerca de 155 mil mujeres durante el primer año.**

A grandes rasgos, la política promueve el reconocimiento de años de aportes por cada hijo/a biológico/a y adoptado/a y también el reconocimiento del período de licencia y excedencia por maternidad.

Esta política marca un hito en la Seguridad Social en nuestro país y **coloca a la Argentina en la vanguardia en materia de derechos previsionales con perspectiva de género con respecto a los demás países de la región.**

Esta política genera **un nuevo piso de derechos y constituye un primer paso para reconocer el valor de las tareas de**

cuidado. Asimismo, permitirá sostener y mejorar los estándares de cobertura previsional que ha logrado el país, especialmente en las mujeres a partir de la moratoria de 2014.

LAS MUJERES TIENEN MAYOR PARTICIPACIÓN EN EL TRABAJO DOMÉSTICO NO REMUNERADO Y DEDICAN EL DOBLE DE HORAS QUE LOS VARONES

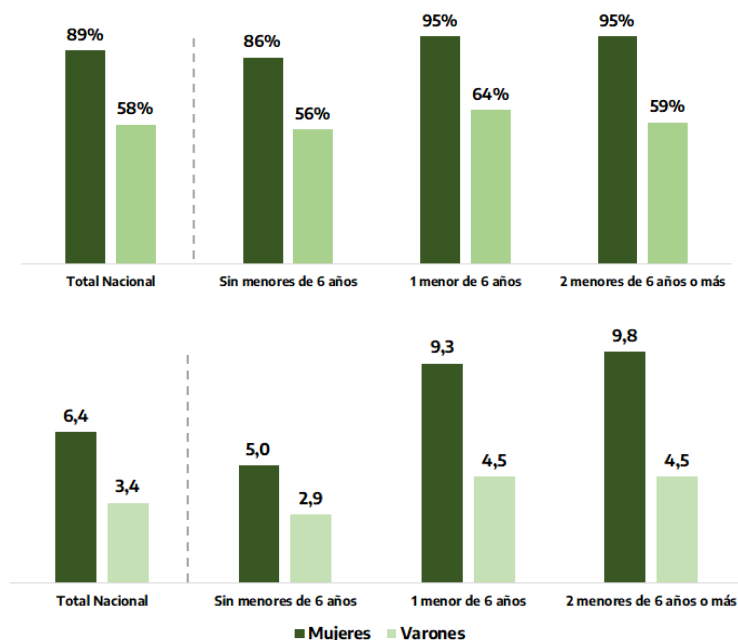
Los últimos datos oficiales respecto a la participación y dedicación a las Tareas Domésticas y de Cuidado No Remunerado (a partir de aquí, **TDCNR**) provienen de la encuesta sobre Trabajo No Remunerado y Uso del Tiempo que realizó el INDEC en 2013. Hay un proyecto de realizar una nueva encuesta para el año 2021, la Encuesta Nacional del Uso del Tiempo y Trabajo No Remunerado (ENUT), que permitirá contar con datos actualizados del trabajo reproductivo, tiempos y su distribución por género. De esta forma se podrá ampliar y consolidar el sistema de cuentas nacionales, permitiendo la producción de insumos necesarios para dar los debates que posibiliten valorizar monetariamente esta actividad.

De todas formas, en base a los últimos datos disponibles, se puede observar que las mujeres participan mucho más

activamente que los varones en las TDCNR. **A nivel nacional, 9 de cada 10 mujeres participan en tareas de cuidado (mientras que sólo 6 de cada 10 varones participan) y le dedican el doble de horas que los varones.**

Además, la presencia de menores en los hogares acentúa las brechas.

TASA DE PARTICIPACIÓN⁽¹⁾ Y HORAS PROMEDIO⁽²⁾ DEDICADAS EN TDCNR SEGÚN SEXO Y PRESENCIA DE MENORES EN EL HOGAR



Fuente: INDEC – Encuesta sobre Trabajo No Remunerado y Uso del Tiempo (EPH – INDEC, 3er trimestre 2013).

⁽¹⁾ Sobre el total de la población. ⁽²⁾ Sobre lxs que participan.

La presencia de un menor de 6 años en el hogar aumenta la participación en TDCNR de ambos sexos con respecto a los hogares sin menores, sin embargo, la participación femenina aumenta 1 punto porcentual más que la de los varones. **La presencia de dos menores o más en el hogar mantiene la participación de las mujeres en torno a un 95% igual que los hogares con 1 menor, pero reduce la participación masculina con respecto a los hogares con 1 menor.** Esto refleja que en hogares con más de 2 menores el rol de “cuidadora” de la mujer se acentúa, mientras que, los varones tienden a dedicarse con mayor intensidad a trabajos remunerados.

La segunda dimensión de este análisis que complementa a la primera tiene que ver con las horas promedio que dedican las personas a estas tareas, según el sexo y según la presencia de menores de 6 años. A nivel nacional, las mujeres dedican en promedio, 6,4 horas a las TDCNR, casi el doble que los varones que sólo dedican 3,4 horas en promedio. Esta dedicación se refiere únicamente a aquellas personas que participan de las tareas de cuidados, con lo cual, además de tener mayor participación las mujeres, dentro de las personas que participan, ellas dedican mayor cantidad de horas que los varones.

La presencia de menores aumenta sustancialmente la cantidad de horas que dedican las mujeres a las TDCNR, superando una jornada laboral de 9 horas.

Como se mencionó anteriormente, la pandemia agudizó estas brechas, con lo cual, será importante contar con datos más actuales para poder dimensionar estas situaciones y así discutir políticas.

LAS MUJERES REGISTRAN PEORES INDICADORES LABORALES Y SALARIOS MÁS BAJOS QUE LOS VARONES POR EL MISMO PUESTO

La realidad de las personas que socialmente están a cargo del cuidado de las/os niños/as torna más complejo su acceso al mercado laboral. Las trayectorias laborales interrumpidas y la discriminación a las mujeres en el mercado laboral (a pesar de alcanzar mayores niveles educativos en promedio) funcionan como un **círculo vicioso** que reproduce en el tiempo estas condiciones nocivas para las mujeres.

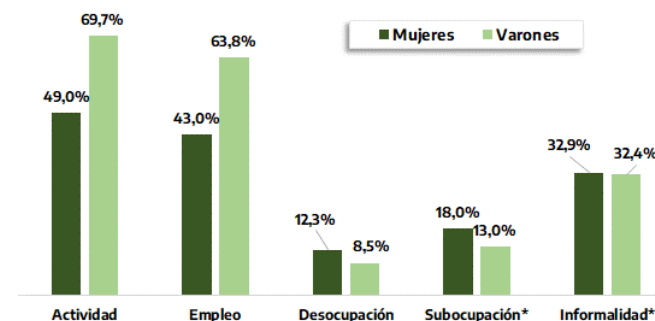
Las mujeres tienen mayores tasas de desocupación y subocupación que los varones, su inserción en el mercado de trabajo es más precaria y perciben salarios menores por el mismo puesto.

Esta situación **perpetúa las condiciones que excluyen a las mujeres del acceso pleno al mercado de trabajo que se ven**

reflejadas en tasas de actividad y empleo sustancialmente más bajas. Imaginemos una pareja compuesta por un varón y una mujer con un/a hijo/a a cargo en donde deben elegir a uno de los dos para dedicarse al cuidado del/a menor. Si **por cada \$100 que gana de salario un varón, una mujer que trabaja en el mismo puesto percibe \$78**, con los fines de tener mayores ingresos, el varón buscará acceder al trabajo remunerado y la mujer quedará a cargo de las tareas de cuidados no remuneradas.

TASAS DEL MERCADO DE TRABAJO

(Población de 14 a 64 años, total aglomerados urbanos)



Fuente: Elaboración propia en base a EPH - INDEC 1er trimestre 2021.

* Los datos de subocupación e informalidad desagregados por sexo se obtuvieron de los microdatos de la EPH y los últimos disponibles son del 4to trimestre 2020.

Como se mencionó anteriormente, **las tasas de actividad y de empleo son sustancialmente menores para las mujeres que para los varones. La mitad de las mujeres en edad de trabajar son consideradas como inactivas ya que no buscan trabajo**, como consecuencia de las condiciones mencionadas que tienden a desplazarlas del mercado de trabajo. Por otro lado, 7 de cada 10 varones de entre 14 y 64 años forman parte de la Población Económicamente Activa. Aquí se ven claramente reflejados los roles asignados por la sociedad patriarcal.

Asimismo, **la tasa de empleo es menor en las mujeres que en los varones, es decir que, además de que una menor proporción de mujeres participa de manera activa en el mercado de trabajo, las que participan enfrentan mayores dificultades para conseguir empleo.** Esto se refleja en una tasa de empleo del 43% para las mujeres vs una tasa de casi el 64% para los varones y en una tasa de desocupación del 12,3% para las mujeres vs una del 8,5% para los varones.

Asimismo, dentro de las personas que sí se encuentran trabajando, la inserción laboral resulta mucho más precaria para las mujeres que para los varones. La tasa de subocupación es del 18% para las mujeres, mientras que es del 13% para los varones. Asimismo, la tasa de informalidad al 4to trimestre del 2020 resultó levemente superior para las mujeres que para los varones. **Aquí cabe destacar que la pandemia afectó con mayor intensidad a los empleos no registrados y los que más están tardando en recuperarse**

presentan altas tasas de feminidad (gastronomía, hotelería y restaurantes, casas particulares, entre otras actividades).

Finalmente, todos estos indicadores reflejan peores condiciones de inserción femenina en el mercado laboral y repercuten en el salario medio que perciben las mujeres. **Se estima que por cada \$100 que gana un varón, una mujer que trabaja en el mismo puesto gana \$78.** Así, las condiciones desfavorables para las mujeres se perpetúan.

LAS MAYORES DIFICULTADES QUE ENFRENTAN LAS MUJERES EN SU VIDA LABORAL REPERCUTEN EN SU ACCESO A LA COBERTURA PREVISIONAL

Todas las dificultades y obstáculos que enfrentan las mujeres en sus trayectorias laborales debido al rol asignado socialmente como “personas encargadas de las tareas de cuidado no remuneradas” afectan también a su posibilidad de reunir los años de aportes que requiere el Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) para acceder a la cobertura previsional.

Es por esto que las moratorias, específicamente la moratoria por Ley 26.970 a partir de 2015 se convirtió en la única vía de

acceso para millones de mujeres al sistema previsional. En este sentido, se estima que **7 de cada 10 mujeres que perciben una jubilación pudieron acceder gracias a la moratoria. En contraposición, 4 de cada 10 varones jubilados accedieron a través de la moratoria.**

Según datos publicados por ANSES, en la actualidad el **74% de las prestaciones que fueron obtenidas por moratorias corresponden a mujeres, lo que evidencia la necesidad de implementar políticas con perspectiva de género para revertir las brechas en el acceso al derecho a la seguridad social.**

Analizando a la situación de aportes de las personas que están a 1 año de cumplir con la edad jubilatoria, las desigualdades de género se hacen visibles.

PROPORCIÓN DE PERSONAS A 1 AÑO DE CUMPLIR LA EDAD JUBILATORIA QUE ALCANZARÁ LOS 30 AÑOS DE APORTES



Sólo **1 de cada 10** mujeres de 59 años tienen o alcanzarán los 30 años de aportes.



4 de cada 10 varones de 64 años tienen o alcanzarán los 30 años de aportes.

Fuente: MTEySS, Boletín Estadístico de la Seguridad Social (BESS-MTEySS, junio 2021)

Según estimaciones realizadas en base al BESS de junio 2021, de las mujeres de 59 años, **sólo 1 de cada 10 alcanzaría a reunir los 30 años de aportes requeridos por el SIPA. Para el caso de los varones de 64 años, 4 de cada 10 alcanzarían a reunir los 30 años de aportes requeridos.** Cabe destacar que el BESS tiene información de aportes desde 1994 en adelante, con lo cual, la estimación se hizo teniendo en cuenta la posibilidad de que tanto varones como mujeres registren aportes previos a 1994.

SITUACIÓN ACTUAL DE LAS MORATORIAS VIGENTES

La importancia de las moratorias para garantizar los elevados índices de cobertura que actualmente tiene el sistema previsional argentino y lo ubican a la vanguardia en cuanto a cobertura con respecto a los países de la región es evidente: **más del 60% de las personas que actualmente son beneficiarias de alguna jubilación o pensión accedieron a este derecho a través de las moratorias.**

De todas formas, con el paso del tiempo las moratorias vigentes van perdiendo la capacidad de regularizar años de servicio y ser una vía de inclusión previsional masiva.

En la actualidad están vigentes dos moratorias. La moratoria por Ley 24.476 permite regularizar períodos que deben estar comprendidos entre el 01/01/1955 y el 30/09/1993, desde el momento en que la persona haya cumplido sus 18 años de edad. Además, la inclusión está sujeta a una evaluación socioeconómica. Esta moratoria permite a los varones que cumplen 65 años en 2021 regularizar hasta 19 años de servicios, debiendo reunir otros 11 años posteriores a 1993. En 2015, esta moratoria permitía a los varones que cumplían 65 años de edad regularizar hasta 25 años. A medida que avanza el tiempo, si no se actualizan la ventana de años regularizables por la moratoria, esta va quedando obsoleta.

Esta moratoria también permite a las mujeres que cumplen 65 años, y por ende no pueden acceder a la moratoria 26.970, regularizar la misma cantidad de años que a los varones.

POSIBILIDAD DE REGULARIZAR AÑOS POR MORATORIA 24.476

(Mayores de 65 años)

| Cumple 65 años | Año de nacimiento | Cumplió 18 años | Años regularizables hasta 1993 |
|----------------|-------------------|-----------------|--------------------------------|
| 2015 | 1950 | 1968 | 25 |
| 2016 | 1951 | 1969 | 24 |
| 2017 | 1952 | 1970 | 23 |
| 2018 | 1953 | 1971 | 22 |
| 2019 | 1954 | 1972 | 21 |
| 2020 | 1955 | 1973 | 20 |
| 2021 | 1956 | 1974 | 19 |

Fuente: elaboración propia en base a ANSES.

Asimismo, en 2014 a través de la Ley 26.970 se sancionó una nueva moratoria previsional orientada específicamente hacia las mujeres. En la actualidad, esta moratoria sigue vigente

para mujeres de entre 60 y 64 años y, luego de la prórroga en 2019, tiene vigencia hasta julio de 2022.

Sin embargo, dicha prórroga no actualizó la ventana de períodos posibles de regularizar a través de la moratoria, con lo cual, con el correr del tiempo, dicha moratoria permite, cada vez, regularizar menos cantidad de años.

En la actualidad, una mujer que cumple 60 años sólo puede regularizar hasta 24 años de aportes a partir de 1979, debiendo reunir otros 6 años posteriores a 2003. En 2015, esta moratoria permitía a las mujeres regularizar hasta 30 años, garantizando un acceso pleno de las mujeres a sus derechos previsionales.

Ante esta menor capacidad de regularizar aportes a través de esta moratoria, el porcentaje de mujeres de entre 60 y 64 años que gozan de una jubilación ha disminuido notablemente en los últimos años.

Según datos del BESS, a marzo de 2021, se estima que cerca del 40% de las mujeres de entre 60 y 64 años contaban con una jubilación, mientras que, en marzo de 2016, el porcentaje de mujeres en ese rango etario cubiertas con una jubilación ascendía a cerca del 70%.

En este sentido, la política de reconocimiento de años de aportes por hijos/as permite extender la “vida útil” de esta moratoria al brindar la posibilidad de complementar los años regularizables con los años que reconoce la política.

POSIBILIDAD DE REGULARIZAR AÑOS POR MORATORIA 26.970

(Mujeres de entre 60 y 64 años)

| Cumple 60 años | Año de nacimiento | Cumplió 18 años | Años regularizables hasta 2003 |
|----------------|-------------------|-----------------|--------------------------------|
| 2015 | 1955 | 1973 | 30 |
| 2016 | 1956 | 1974 | 29 |
| 2017 | 1957 | 1975 | 28 |
| 2018 | 1958 | 1976 | 27 |
| 2019 | 1959 | 1977 | 26 |
| 2020 | 1960 | 1978 | 25 |
| 2021 | 1961 | 1979 | 24 |

Fuente: elaboración propia en base a ANSES.

LAS MORATORIAS NO DESINCENTIVARON A LA FORMALIZACIÓN DEL EMPLEO

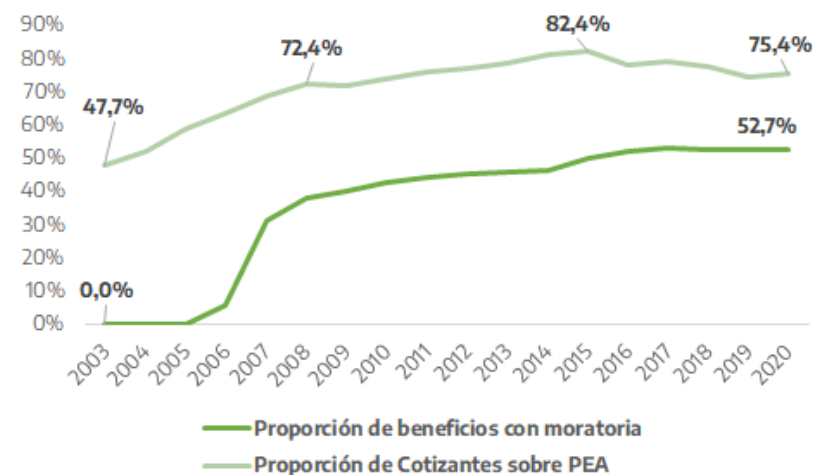
Existen distintas voces detractoras de las moratorias que sostienen que éstas generan desincentivos a la formalización laboral. Sin embargo, el período de mayor inclusión previsional de la historia argentina con las moratorias como protagonistas coincidió con un ascenso sostenido de la proporción de aportantes sobre el total de la población económicamente activa.

Al analizar la evolución de los cotizantes al SIPA en relación al creciente peso de los beneficios con moratoria sobre el total de beneficios previsionales del SIPA, se puede observar que el efecto de las moratorias pareciera ser el opuesto al esgrimido por los detractores de las moratorias.

Para anular el efecto del incremento poblacional se utilizó la proporción de cotizantes sobre el total de la población económicamente activa.

A grandes rasgos, la recuperación económica iniciada en el año 2003 permitió un incremento sostenido tanto de los puestos de trabajo como del salario real y de esta forma, imprimió una dinámica virtuosa que caracterizó al ciclo económico entre 2003 y 2011.

EVOLUCIÓN DE LA PROPORCIÓN DE BENEFICIOS CON MORATORIA SOBRE EL TOTAL DE BENEFICIOS Y DE LA PROPORCIÓN DE COTIZANTES SOBRE LA PEA



Fuente: elaboración propia en base a BESS - MTEySS, diciembre 2020 y BEL - MTEySS

La inclusión previsional fue un pilar muy importante en este proceso, ya que contribuyó a apuntalar el consumo doméstico, principal motor del crecimiento durante aquellos años.

La misma dinámica virtuosa permitió mejorar el poder adquisitivo de las jubilaciones, ya que, a partir de 2009 se comenzaron a actualizar en función de la evolución de los recursos públicos que financiaban a la Seguridad Social. De esta forma, el consumo pudo motorizar el crecimiento económico, favoreciendo a la creación de nuevos puestos de trabajo que, a su vez, permitieron robustecer el perfil financiero de la ANSES.

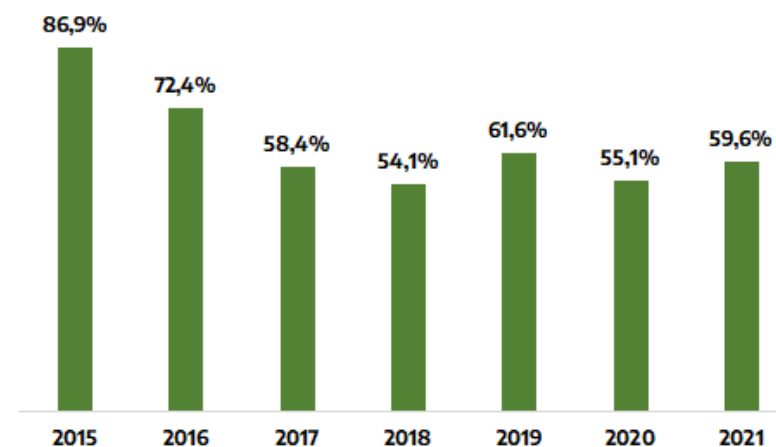
LAS MORATORIAS VAN PERDIENDO LA CAPACIDAD DE SER INSTRUMENTOS DE ACCESO MASIVO AL DERECHO PREVISIONAL

Volviendo a la cuestión de la **pérdida de potencia de las moratorias vigentes para ser una herramienta que permita la inclusión masiva al sistema previsional**, a continuación se analizará la evolución de las altas de jubilaciones con moratoria sobre el total de altas.

Hacia 2015, casi 9 de cada 10 altas de nuevas jubilaciones fueron por moratoria. En la actualidad, casi 6 de cada 10 son jubilaciones por moratorias. Es decir, las moratorias siguen siendo la principal herramienta de acceso al sistema previsional, pero cada vez tienen menos potencia.

Como ya se mencionó anteriormente, la política de reconocimiento de aportes por hijos/as potenciará a las moratorias para que, nuevamente, sean una vía de inclusión masiva, en este caso, focalizado en las mujeres, que son quienes enfrentan a lo largo de sus vidas peores condiciones de inserción en el mercado de trabajo.

EVOLUCIÓN DE LAS ALTAS POR MORATORIAS SOBRE EL TOTAL DE ALTAS



Fuente: elaboración propia en base a BESS. EL dato de 2021 es acumulado a junio 2021.

CÓMO FUNCIONA LA POLÍTICA DE RECONOCIMIENTO DE APORTES POR TAREAS DE CUIDADO

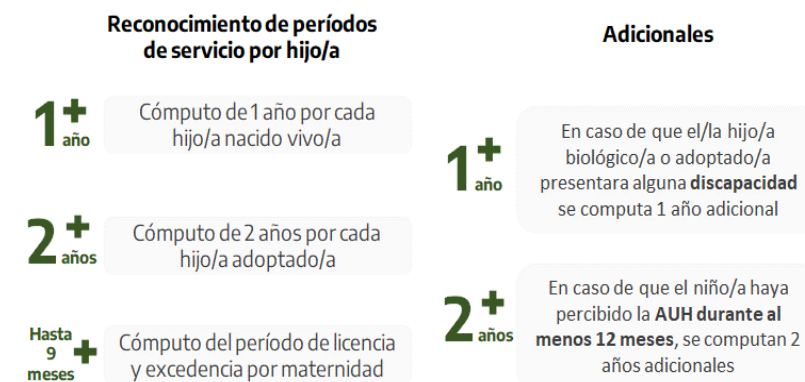
El programa consta esencialmente de 3 ejes. Por un lado, reconoce 1 año de servicios por cada hijo/a nacido/a vivo/a. Además, reconoce 2 años por hijo/a adoptado/a. Finalmente, se reconoce como tiempo de servicios y, por ende, como meses aportados, al período de licencia y excedencia por maternidad, que puede extenderse por ley hasta 9 meses.

Asimismo, el programa reconoce de forma adicional 2 años por cada hijo/a que haya percibido la AUH durante al menos 12 meses y 1 año adicional por cada hijo/a con discapacidad.

Estos reconocimientos adicionales se basan en el reconocimiento, por un lado, de que las mujeres que provienen de trayectorias de vulnerabilidad socioeconómica atraviesan incluso mayores dificultades para poder insertarse en el mercado laboral o para poder delegar en otros las tareas de cuidado. Todo esto, en el marco del cumplimiento de las corresponsabilidades que requiere la Asignación Universal por Hijo para la Protección Social para mantener la titularidad.

Por otro lado, la política contempla que el cuidado de hijos/as con discapacidad implica aún mayor demanda de apoyos y cuidados y que esta situación se ve igualmente atravesada por la cuestión crítica de la desigualdad de género.

CÓMPUTO DE APORTES Y ADICIONALES DE LA POLÍTICA



Fuente: elaboración propia en base al Boletín Oficial, Dto. 475/2021.

Finalmente, según estimaciones de ANSES, esta política permitirá que alrededor de 155 mil mujeres que no podían jubilarse, accedan al derecho de una prestación y cobertura previsional.

IMPACTO FISCAL DE LA POLÍTICA

Considerando que esta política **permitirá jubilarse a 155 mil mujeres** que, de otra forma, no hubiesen podido acceder a una jubilación ordinaria o deberían haber esperado a cumplir los 65 años para acceder a una prestación inferior al haber mínimo como la PUAM, el siguiente análisis se centra en el esfuerzo fiscal necesario para llevar adelante esta política.

Al reconocer años de servicios por hijo/a, el Estado está “renunciando” de cierta forma, a percibir ingresos por aportes y contribuciones por los años de servicio que reconoce.

Para realizar estas estimaciones se consideraron los aportes al SIPA que realizan monotributistas de la categoría más baja (A).

Asimismo, se consideró un promedio de 2 hijos por mujer, en función de estimaciones realizadas en base al censo de 2010. En este sentido, se consideró que la política permitirá computar, en promedio, 2 años de servicio a cada mujer.

El valor estimado al cual estaría “renunciando” el Estado por la política se estima en \$3.700 millones de pesos.

ESTIMACIÓN DEL ESFUERZO FISCAL, ALCANCE E INVERSIÓN FISCAL DE LA POLÍTICA



\$ 3.700 millones de pesos es lo que percibiría el Estado en concepto de los aportes y contribuciones que va a reconocer a las madres argentinas



155 mil mujeres podrían jubilarse de manera inmediata gracias a esta política



La inversión mensual estimada por 155 mil nuevas jubilaciones por moratoria asciende a **\$ 3.400 millones de pesos**

Fuente: elaboración propia en base a AFIP; ANSES; OEDE, MTEySS; RIPTE - MTEySS; IPC - INDEC, REM - BCRA, Censo 2010 - INDEC.

Este valor puede estar subestimado principalmente, porque no considera los aportes adicionales de la política por haber percibido la AUH durante al menos 12 meses ni por

discapacidad, ni tampoco los 9 meses de licencia y excedencia que reconoce la política.

La política se materializará en un flujo de mujeres que se irán acercando a las oficinas de ANSES y que, poco a poco, podrán ir jubilándose (mujeres que, de otra forma, no hubiesen podido hacerlo).

Aún así, suponiendo que todas ellas se incorporasen de forma inmediata, la inversión mensual total ascendería a \$3.400 millones.

Cabe destacar que, muchas de ellas gracias al cómputo de aportes por excedencia podrían igualmente jubilarse en los próximos años y que todas ellas cuando cumplieran los 65 años podrían acceder a la PUAM. En definitiva, esta medida inclusiva únicamente estaría adelantando un gasto futuro.

De todos modos, durante todo ese tiempo, las nuevas madres jubiladas gozarán de sus derechos plenos que les garantiza la cobertura previsional y, además, de un ingreso que les permitirá mejorar su bienestar. Ingreso que, en últimas instancias, probablemente sea volcado al consumo, dotando mayor dinamismo a la actividad económica y, robusteciendo las finanzas públicas.

No es menor el hecho de que los recursos tributarios representan cerca del 40% del financiamiento total de la Seguridad Social, y su principal componente es el IVA. Estos incrementos en la recaudación fiscal permitirán mejorar las

jubilaciones, ya que la nueva fórmula de movilidad pondera en un 50% de la evolución de la recaudación tributaria.

Este tipo de políticas permiten reparar desigualdades históricas, en este caso, de género y refuerzan el sentido de solidaridad y de justicia social y también parecen políticas en línea con la reactivación económica.