

Teran Orsini, Nancy Alejandra

Working Paper

Brechas de género en la seguridad social de largo plazo: Un análisis para el área urbana de Bolivia

Documento de Trabajo, No. 04/18

Provided in Cooperation with:

Instituto de Investigaciones Socio-Económicas (IISEC), Universidad Católica Boliviana

Suggested Citation: Teran Orsini, Nancy Alejandra (2018) : Brechas de género en la seguridad social de largo plazo: Un análisis para el área urbana de Bolivia, Documento de Trabajo, No. 04/18, Universidad Católica Boliviana, Instituto de Investigaciones Socio-Económicas (IISEC), La Paz

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/204289>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



Documento de Trabajo IISEC-UCB No. 04/18, Septiembre 2018

Brechas de Género en la Seguridad Social de Largo Plazo: Un Análisis para el Área Urbana de Bolivia

Nancy Alejandra Teran Orsini
Universidad Católica Boliviana “San Pablo”

Septiembre de 2018

Este trabajo de investigación fue realizado en el marco del convenio institucional entre el Instituto de Investigaciones Socio Económicas de la Universidad Católica Boliviana San Pablo y la Fundación Hanns Seidel.

Documento online: <http://www.iisec.ucb.edu.bo/index.php/publicaciones-documentos-de-trabajo-iisec-bolivia>

Brechas de Género en la Seguridad Social de Largo Plazo: Un Análisis para el Área Urbana de Bolivia

Nancy Alejandra Teran Orsini
Universidad Católica Boliviana “San Pablo”

Septiembre de 2018

RESUMEN

El documento busca estudiar la evolución de las brechas de género en la seguridad de largo plazo principalmente en el área urbana de Bolivia. Para ello se hace uso de las Encuestas de Hogares (2002-2017) y se analizan las estadísticas de brecha de género en el mercado laboral, es decir, ex ante a la jubilación, por su estrecha relación. Posteriormente se muestra y se estudian las brechas de género en la jubilación tanto en la cobertura de los pilares contributivos y no contributivos como el monto de renta percibido. Se complementa este análisis con una amplia revisión de literatura y un sólido marco teórico. Los hallazgos muestran que la brecha de género en el ámbito de la seguridad social ha tenido mejoras, sin embargo, las brechas persisten con niveles significativos. Asimismo, se puede determinar que como el sistema actual en Bolivia está tan relacionado con los resultados laborales, las desigualdades y características de este ámbito se traspan a las desigualdades en la jubilación.

Código JEL: H55, J16, J14.

Palabras clave: seguridad social, jubilación, género, desigualdad.

ABSTRACT

The document seeks to study the evolution of gender gaps in social security in retirement in urban area of Bolivia. For this purpose, we use Household Surveys (2002-2017) and analyze the statistics *ex ante* retirement, i.e., gender gaps in labor market because of its close relation with retirement. Subsequently gender gaps in retirement coverage in contributive and non-contributive pillars and the amount of pension received. The analysis is complemented with a vast literature review and a solid theoretical framework. The findings suggest that gender gaps in retirement had improvements, nonetheless, the gaps persist with meaningful levels. Additionally, it can be determined that since the current system in Bolivia is so closely related to labor outcomes, the inequalities and characteristics of this area are transferred to results in retirement.

JEL Classification numbers: H55, J16, J14.

Keywords: social security, retirement, gender, inequality.

1. Introducción.

Los programas de jubilaciones o de seguridad de largo plazo buscan que las personas lleguen a tener un ingreso adecuado para garantizar su calidad de vida una vez que ellas se han retirado del mercado laboral y hayan llegado a la vejez. Es en busca de esta protección que los países mediante sistemas de jubilación de reparto, de capitalización individual, mixtos y con pilares no contributivos, hacen frente a la jubilación de las personas. Los ingresos que cubren estos sistemas están muy relacionados a las carreras y características laborales de las personas y los aportes que han hecho a lo largo de sus vidas. También existen programas no contributivos que entregan rentas mínimas para necesidades básicas y estos han sido muy importantes para aquellas personas que muchas veces no logran acceder a una pensión contributiva; este es especialmente el caso de las mujeres (Amarante et al., 2016). El no poder acceder al sistema de seguridad social en sus diferentes formas puede generar que las personas entren en situaciones de vulnerabilidad cuando llegan a la vejez, por lo que el ingreso de jubilación o rentas asistenciales llegan a ser fundamentales ingresos del hogar que permiten mejorar la calidad de vida.

Las características de los sistemas de jubilación actuales hacen que exista una relación directa con las carreras y características laborales de las personas, y de estas dependen si las personas aportan o no al sistema y además el monto del aporte. Es así que a pesar de que la seguridad social es un derecho social reconocido, muchas personas en especial mujeres, por distintos factores, no acceden a esta. Estos factores están ligados a estar sobre representadas en el sector informal, tener pocos incentivos a la afiliación, trayectorias laborales interrumpidas, ingresos bajos, estar sujetas a los roles tradicionales de género y, por ende, no participar del mercado laboral, entre otros (Marco, 2004). En efecto, los desbalances del mercado laboral y las desigualdades de género antes de la jubilación pueden ser reproducidos en el sistema de seguridad social.

Bolivia es un país caracterizado por tener un sistema de jubilación de capitalización individual en el que el pilar contributivo está estrictamente ligado a las carreras laborales de las personas. En este sentido, se tiene una cobertura muy baja en este pilar cuando las personas llegan a la edad de jubilación. En base a las estadísticas calculadas en este documento, se puede apreciar que el

indicador no supera el 20% para los hombres, y el 10% para las mujeres en el periodo de análisis. Haciendo un contraste con los resultados encontrados en otros países la cobertura en Bolivia de la población tanto masculina como femenina es realmente muy baja, en especial a la población femenina y esto está muy ligado a las características laborales del país. Las mujeres en Bolivia normalmente se ven beneficiadas por las rentas del pilar no contributivo (según las estadísticas calculadas en el presente documento el 93.7% de ellas se beneficia de este pilar en 2017), que actualmente en Bolivia es la Renta dignidad, sin embargo, muy pocas llegan a cumplir los requisitos para jubilarse con una renta propia contributiva (según las estadísticas calculadas en el presente documento 9.06% de las mujeres declara recibir jubilación en 2017).

Se requiere, por lo tanto, de una mirada crítica de la situación y estudiar estas dinámicas para mejorar el acceso de los sistemas de jubilación y así buscar la protección universal que cubra a las mujeres y en general para las poblaciones vulnerables. La literatura y los organismos internacionales proponen que también haya políticas por el lado del mercado laboral, que faciliten el acceso de las mujeres al empleo para que las mujeres alcancen a obtener prestaciones de seguridad social por propio derecho y no de manera asistencial. Así mismo, abordar los temas de discriminación, división sexual tradicional del trabajo, las desigualdades en remuneraciones, la segregación ocupacional, entre otros, por su estrecha relación con los resultados en el mercado laboral.

El análisis de género en la seguridad social no ha sido un tema muy tratado en la discusión de políticas públicas hace algunos años (Bertranou y De Mesa, 2003). Si bien los estudios de jubilación y género de la CEPAL (Tokman, 2006; Bonadona, 2003; Buchelli et al., 2006; Pautassi et al., 2004; Nieves,

2003; Montaña, 2004; Marco, 2004 y Uthoff, 2002) han hecho un gran aporte y esfuerzo en cuanto a este tipo de análisis en la región, los estudios específicos y que tratan a profundidad el caso de Bolivia aún son escasos y no están actualizados. El documento busca aportar a la literatura mostrando la situación actual de la jubilación para hombres y mujeres desde una mirada de igualdad de género con datos actualizados al año 2017, con esta motivación pretende analizar las estadísticas relevantes de la temática en el área urbana de Bolivia.

El sistema de jubilación y sus resultados son en gran parte el reflejo de las dinámicas en el mercado laboral, por lo que el análisis contendrá indicadores del mercado laboral por género y las estadísticas de afiliación a las AFP (ex ante a la jubilación). Por otro lado, se estudian las estadísticas de cobertura y monto de jubilación por sexo tanto del pilar contributivo como el no contributivo¹. Todo esto con un marco teórico sólido y una vasta revisión de la literatura. Se pretende analizar las estadísticas encontradas bajo un contexto de un sistema de capitalización individual en Bolivia que tiene actualmente una política de género a partir del año 2010. En este sentido los datos utilizados para el análisis son los de las Encuestas de Hogares elaboradas por el Instituto Nacional de Estadística desde el año 2002 hasta el 2017 y estadísticos elaborados por el INE.

En la primera sección se presenta la revisión de literatura sobre la temática de género, seguridad social y mercado laboral, así mismo una recopilación de estudios en Bolivia. Posteriormente, se explica el sistema de jubilación en Bolivia y sus reformas a lo largo del tiempo. Se abre el análisis de las brechas de género en el mercado laboral (ex ante la jubilación) y las brechas en la afiliación. Posteriormente se analizan las estadísticas de las brechas en jubilación tanto en cobertura como en monto de renta percibido, además de analizar los indicadores de la Renta Dignidad por género. Por último, se presentan las conclusiones del documento y recomendaciones con las estadísticas analizadas.

¹ Se hace este estudio en un contexto de un sistema de jubilación de ahorro individual y que va

2. Revisión de literatura y marco teórico.

2.1 Seguridad Social y enfoque de género.

La seguridad social hace a la relación entre el Estado y la economía de las sociedades. Los Estados tratan desde diferentes políticas garantizar la seguridad y el bienestar de los ciudadanos y ciudadanas. Estas diversas políticas están comprendidas por transferencias de ingresos, servicios sociales, políticas sociales, regulaciones de la economía, entre otros (Pautassi, 2002). La seguridad social que se otorga a las personas entonces es vital para el bienestar tanto en el presente como en el futuro de las mismas². Es una preocupación de los Estados tener una buena cobertura de seguridad social para cumplir su objetivo de protección a las personas de los riesgos que pueden existir cuando una persona llega a la vejez, cuando hay el caso del desempleo, enfermedad, invalidez, maternidad, pérdida de la persona que mantiene el hogar, entre otros.

Una de las definiciones más aceptadas para la seguridad social es la de la OIT (Organización Internacional del Trabajo): “la seguridad social es la protección que una sociedad proporciona a los individuos y a los hogares para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar el ingreso de los individuos”. La seguridad social entonces compensa económicamente a quienes por diversos motivos pierden un ingreso laboral reemplazando el ingreso perdido, ya que su principal objetivo es la redistribución del ingreso (Bucheli et al., 2006). El concepto también hace referencia a las formas colectivas de previsión ante eventos inesperados que ponen a las personas en situación de vulnerabilidad (Pautassi, 2002). El objetivo no es otorgar salarios o ingresos mínimos, sino sustituir el nivel de vida que se gozaba antes del “siniestro

² Seguridad de corto y largo plazo. La seguridad de corto plazo asegura a la población de contingencias inmediatas de la vida y del trabajo. Estas se refieren a la atención médica por maternidad, enfermedad común y riesgos profesionales. La seguridad de largo plazo es la que asegura a la población cuando se encuentra en la situación de vejez, muerte o invalidez. Normalmente los mecanismos utilizados son mediante el sistema de pensiones.

social³” y suavizar los cambios en el ingreso, es así que es importante reconocer las diferencias entre lo que es un seguro social y la asistencia social⁴.

Es de mucha relevancia tomar en cuenta que la seguridad social es un derecho que ha sido reconocido en la Declaración Universal de Derechos Humanos y posteriormente, en el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ACNUDH, 1966), porque precisamente su objetivo principal es garantizar derechos sociales de las personas. Estas medidas que protegen los estándares mínimos de vida de las personas en estado de riesgo pueden contribuir a la realización de otros derechos como la alimentación, educación y salud (Artigas, 2005).

En lo que sigue del trabajo se quiere dar énfasis a la seguridad social de largo plazo, que toma en cuenta la protección de las personas en situación de vejez, de invalidez y muerte. Normalmente este tipo de seguridad social se cubre con los sistemas de jubilación presentes en los diferentes países.

Cuando se estudia la situación de vejez de las personas, una de las características más importantes a tomar en cuenta es que las personas pueden ya no ser parte de la fuerza laboral, es decir, estas se pueden haber jubilado (si es que formaron parte del mercado laboral en su vida). Esa transición de trabajador a retirado o jubilado, es una situación que puede hacer variar los ingresos de las personas en una gran magnitud, y más si es que estos no se encuentran protegidos por el sistema de seguridad social de largo plazo. Los sistemas de jubilación en este caso tienen el objetivo de velar por que las personas tengan un ingreso adecuado y además garantizado para cuando se retiren del mercado laboral. El ingreso por retiro o jubilación es en muchos casos la principal fuente de ingresos en la vejez y esta puede hacer la diferencia entre una lucha de las personas por no entrar a la pobreza o que estas disfruten de descanso después de su vida laboral de una manera digna (Foster, 2005).

³ Hace referencia a un acontecimiento que produce daños y pérdidas importantes, en este caso, de ingreso laboral. Este siniestro puede darse por enfermedad, vejez, embarazo, entre otros.

⁴ La seguridad social se comprende por los aportes de los beneficiarios y/o empleadores, el Estado o ambos. Por otro lado, la asistencia social en esencia no se fija bajo el principio de los seguros sociales, el Estado es quien brinda la asistencia mediante distintas herramientas de distribución.

Muchos estudios además de analizar la seguridad social de largo plazo la analizan desde un enfoque de género por los mayores riesgos en la vejez y desventajas para acceder que tienen las mujeres.

El análisis de género en la protección social de vejez no ha sido un tema de discusión de políticas tanto en el ámbito de la academia y gobiernos hasta hace algunos años. Es tanto así que, ante los grandes cambios de sistemas de seguridad social que hubo en la región latinoamericana desde los años 80 y 90, se creía que había un efecto neutral en hombres y mujeres. No se tomaba en cuenta las desigualdades y los problemas de género que podían existir con las medidas tomadas (Bertranou y De Mesa, 2003).

Muchos estudios de la región revelan un patrón estadístico de brecha de género en la cobertura y monto de renta recibido en la jubilación. Estos patrones son importantes para tomar en cuenta por diversos motivos, entre ellos que las mujeres forman la mayor parte de la población de personas adultas mayores al tener una mayor esperanza de vida que los hombres. Por ende, este grupo debe ser protegido más tiempo al vivir más tiempo, aun así, este grupo es el que menos se beneficia por los sistemas de seguridad social de largo plazo (Cavallo y Serebrisky, 2016). Por estas brechas es que las mujeres envejecen en una situación de dependencia económica tanto de familiares como cónyuges o esposos y los estudios insisten en el riesgo de pobreza que existe en la vejez de las mujeres (Pautassi, 2002; Bonadona, 2003; Montaña, 2004).

Bertranou y De Mesa (2003) muestran esta realidad detectando que las mujeres en varios países de la región tienen una menor expectativa de ingreso previsional en su vejez, principalmente por las dinámicas y dificultades que tiene en el mercado laboral; estas expectativas empeoran a medida que avanzan en su ciclo de vida. En cuanto a las expectativas de estándar de vida las mujeres son igual o más optimistas que los hombres, este resultado puede ser por los mecanismos de solidaridad dentro de la familia y por los programas no contributivos de la jubilación.

Los temas sobre pensiones y género fueron discutidos en Beijing el año 1995 en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la mujer donde se recalca a la seguridad social como un derecho y se pone a la luz las dinámicas discriminadoras y desfavorables que sufre la mujer en muchas situaciones de su

vida. Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) también dio un énfasis muy fuerte al tema de género, mercado laboral y también la seguridad social. En su 89va conferencia internacional llevada a cabo el año 2001, se tocaron temas de seguridad social y en especial de la igualdad de género en la vejez. La OIT hizo y actualmente hace referencia a que no se debe garantizar solamente un trato igualitario entre hombres y mujeres en la seguridad social, sino que se debe tomar en cuenta las funciones sociales de los géneros y los cambios que ha habido en la modernidad, tanto en el mundo laboral como familiar. Es decir, tomar en cuenta el trabajo reproductivo y el no remunerado, en el que gran mayoría de la población femenina se encuentra inmersa.

Cabe recalcar el gran impacto e interés que ha tenido la CEPAL en las discusiones de género y de seguridad social, mostrando las grandes contradicciones que tienen los sistemas de pensiones en la región latinoamericana, en sus principios de solidaridad y universalidad, ya que dejan a una gran parte de la población (especialmente las mujeres) en calidad de no asegurados. Todos estos hallazgos dejan un gran campo para la investigación, generando preguntas y cuestionamientos a la desigualdad de género que se da en la seguridad de largo plazo en la vejez.

Los estudios de la CEPAL son los que dan una gran evidencia de las brechas de género en la jubilación en Latinoamérica y el Caribe, mostrando el patrón estadístico previamente mencionado. La unidad Mujer y Desarrollo de la CEPAL tuvo la tarea de documentar los efectos de los cambios de los sistemas de jubilación para la mujer y además analizar los factores laborales que causan las brechas. Entre los muchos estudios realizados en la CEPAL para países de la región como Brasil, Bolivia, El Salvador, Argentina, Uruguay y Chile (Tokman, 2006; Bonadona, 2003; Buchelli et al., 2006; Pautassi et al., 2004; Nieves, 2003; Montaña, 2004; Marco, 2004 y Uthoff, 2002) se da evidencia que la cobertura y resultados de los sistemas de jubilación están distribuidos de manera desigual y las mujeres se ven perjudicadas. Algunos de los resultados de estos estudios muestran que la probabilidad de cobertura es más alta en la población masculina y aparte de existir un problema de desigualdad en éste ámbito, existe una gran brecha en los montos entre hombres y mujeres y además una

preocupación de que estos montos son insuficientes para una vida decente. Por estos motivos hay un consenso al decir que las mujeres estarían en una situación de vulnerabilidad económica especialmente en la vejez. Por otro lado, sus resultados también muestran que las mujeres están sobre representadas en la población que se favorece de las pensiones no contributivas de los países de la región, mientras que los hombres son los que reciben en mayor proporción la pensión por contribución.

2.2 El sistema de jubilación y mercado laboral como causas de la desigualdad de género.

2.2.1 Las reformas en Latinoamérica y su impacto en las brechas en la jubilación

Los sistemas de seguridad social a lo largo del siglo XX, fueron estructurados y diseñados para las estructuras familiares tradicionales, donde el hombre era el sustento económico y la mujer se hacía cargo de las tareas del hogar. Además de esto, eran diseñados suponiendo trayectorias laborales estables y continuas. Además, trabajos formales y de calidad que formen parte del sistema.

Sin embargo, en las últimas décadas han existido muchos cambios en el mercado laboral con una marcada inserción y participación laboral femenina, haciendo que la mujer llegue a ser una importante proveedora de ingresos al hogar. Además, cambiaron las relaciones familiares, habiendo aumentado las tasas de divorcio que ponen a la mujer en una situación crítica si no tienen independencia de ingresos (Bertranou y De Mesa, 2003; Pautassi, 2002; Gasparini et al., 2015; Amarante et al., 2016). Es a partir de estos cambios que la dependencia económica de las mujeres toma especial relevancia ya que ellas quedarían sin protección al no cumplir los supuestos de los sistemas de jubilación que están diseñados para una figura masculina. Estos fenómenos pusieron en cuestión y rompieron los supuestos del diseño de los sistemas de jubilación.

No obstante, a pesar de que hubo una mayor incorporación de la población femenina al mercado laboral y las relaciones familiares tuvieron cambios, no se puede decir que la región se ha liberado de los roles tradicionales de género. El modelo ha ido cambiando con el tiempo y la mujer tiene tiempo liberado para

entrar al mercado laboral, pero sigue existiendo una menor participación laboral y menor carga horaria asociada a estos roles.

Al mismo tiempo, los sistemas de seguridad social de vejez de la región comenzaron a notar el gran desafío demográfico del envejecimiento de la población que se aproximaba, caracterizado por una mayor esperanza de vida de las personas y menores tasas de fecundidad (Cavallo y Serebrisky, 2016). Este fue uno de los grandes motivos tomado en cuenta como un riesgo a la sostenibilidad fiscal y el financiamiento de los sistemas de jubilación de reparto que tenía la región. Por estos motivos, el sistema en muchos casos entró en crisis y no pudo cumplir con sus contribuciones a las pensiones. Existía también un ambiente con problemas de deuda y sostenibilidad fiscal (ligados a evasión, procesos inflacionarios, crecimiento de la informalidad, entre otros) que hicieron que el sistema finalmente colapse en la mayor parte de los países de la región (Bonadona, 2003; Rowert, 2013; Amarante et al., 2016). Los países latinoamericanos tomaron como antecedente la experiencia de Chile en 1981 y en los años 90, 11 países⁵ reformaron sus sistemas por la introducción total o parcial del sistema de capitalización individual (Morales, 2015). Esta reforma tuvo diferentes matices en los distintos países según sus distintas realidades, en algunos países el sistema de sustituyó por completo (como ha sido el caso de Bolivia), en otros este funcionó de manera paralela o mixta (con sistemas públicos y privados).

Las reformas que se dieron en Latinoamérica fueron caracterizadas por pasar de un sistema de reparto o conocido como “Pay as you go” a sistemas con múltiples pilares y de ahorro o capitalización individual, los que son conocidos por incentivar el ahorro y además proteger contra los riesgos de longevidad (Bertraou, 2001). Pautassi (2002) hace referencia a que las reformas no fueron simples intervenciones técnicas, sino que hubo un cambio de paradigma en materia de seguridad social, y en este, no fue una prioridad la cobertura, sino transferir los riesgos de la seguridad social a la esfera individual, creando un vínculo directo entre cotización y beneficiario.

⁵ Perú (1993), Argentina y Colombia (1994), Uruguay (1996), Bolivia y México (1997), El Salvador (1998), Costa Rica (2001), Nicaragua (2000), Ecuador (2001) y República Dominicana (2001).

En la transición a del sistema, se esperaba que las tasas de cobertura aumentaran en los diferentes países, pero estas esperanzas no se materializaron por que el mercado laboral seguía funcionando de la misma manera (Cavallo y Serebrisky, 2016). Además, si bien se tenían recomendaciones de políticas de género por la situación grave de la desigualdad de género planteada en Beijing (cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en 1995), la literatura muestra que los hacedores de políticas en la región sacrificaron el enfoque de derechos en la seguridad social por la estabilidad financiera y el cumplimiento de metas macroeconómicas en estas reformas (Montaño, 2004). A pesar de que se buscaba una mayor cobertura, se puso por sobre todo la eficiencia y sostenibilidad del sistema.

El cambio de sistema estaba acompañado de diversos problemas. Entre ellos que las cifras de informalidad seguían en crecimiento, existían problemas de evasión, muchos costos administrativos⁶, no se consideraron las desigualdades de género y por las características de este nuevo sistema la cobertura (especialmente con los pobres) también se vio deteriorada.

La literatura muestra que el cambio de sistema tuvo además efectos sobre la brecha de género. Hay autores que tuvieron una posición fuerte respecto a estos cambios diciendo que no se tomó en cuenta a las mujeres que viven en situación de pobreza ni el riesgo de las mujeres de caer en la pobreza cuando envejecen, porque los aportes en los sistemas de capitalización individual se basan en el principio de tener un empleo remunerado continuo para tener ahorros previsionales regulares y suficientes. Este es un requisito que la mujer difícilmente cumple (Montaño, 2002). Cabe mencionar que en un principio esta reforma no tuvo consideración alguna con los problemas de género, la división sexual del trabajo, los ingresos diferidos por sexo y las responsabilidades del hogar que normalmente acarrear las mujeres lo cual interrumpe sus carreras laborales (Pautassi, 2002).

Si se analiza el sistema de reparto anterior, en teoría este favorecía a la mujer por las condiciones de retiro, como una edad menor o que no se toma en cuenta su esperanza de vida más longeva, pero en la práctica, las dinámicas

⁶ En muchos casos, este factor depende de la competencia entre proveedores.

laborales que les dan mejores condiciones a los hombres tanto en ingresos como años de participación laboral terminan desfavoreciendo a la mujer en su retiro mediante este sistema (Bonadona, 2003; Bertranou, 2001). Por el otro lado, el nuevo sistema de ahorro individual puede estar abriendo la brecha por la estandarización de condiciones y por parámetros específicos de género que se utilizan para el cálculo de beneficios, además de que se basa en la experiencia laboral para determinar el nivel de prestaciones y la cobertura, lo cual no favorece en lo absoluto a la mujer (Bertranou, 2001; Bertranou y De Mesa, 2005). Además, en este último se pueden usar tablas de mortalidad diferenciadas por género y como el monto de pensión se hace con un criterio actuarial, al dividir el monto en más años de vida, la mujer termina con un menor monto para más cantidad de años de vida.

Jefferson (2009) está de acuerdo con que el sistema de reparto tiene un mejor y mayor espacio para la redistribución de ingresos, pero concluye con que no hay solo un sistema que garantice mayor igualdad. Esto tiene un motivo y es que el sistema de ahorro individual puede ir de la mano con un sistema no contributivo o social, como una pensión mínima universal de vejez o con el uso de tablas no diferenciadas por género (multipilarismo) (Amarante et al., 2016).

2.2.2 Mercado laboral como causa de brechas en la jubilación.

Los estudios en la materia de desigualdad en la jubilación mencionan que el problema no es en totalidad el sistema de jubilación como tal, sino las dinámicas laborales y como estas pueden afectar a los desbalances del sistema de jubilación (Amarante et al., 2016). La seguridad económica de la mujer en la vejez está estrechamente ligada con su participación laboral y las características de su inserción laboral. Es relevante mirar la parte del mercado laboral por las diferencias de inserción al mercado de trabajo, al trabajo formal, las interrupciones laborales y el monto del ingreso laboral que luego tendrán su efecto en la mujer y hombres cuando estos se retiran, especialmente en un contexto de un sistema de capitalización individual que esta tan relacionado con las características laborales de las personas.

Las dinámicas desfavorables del mercado laboral para la mujer y la división del trabajo inequitativa dentro de los hogares son consideradas como una parte significativa de la causa de la brecha de género en la jubilación tanto

en la cobertura y monto de renta percibido, esto porque las inequidades del mercado laboral pasan de manera lineal o se reproducen al sistema de jubilación (Amarante et al., 2016).

Existe evidencia de que en los últimos 50 años la mujer en América Latina se ha insertado al mercado laboral de manera acelerada (Gasparini et al., 2010), sin embargo, muchas brechas persisten. Una de estas brechas es el ingreso laboral y, asimismo, la brecha de participación. Bolivia se encuentra en este panorama como podremos apreciar más adelante. Estos avances, a pesar de que siguen existiendo brechas, según lo que la teoría predice tendrán un efecto positivo en la cobertura e indicadores de los sistemas de pensiones en la región.

La gran parte de los estudios en jubilación mencionados hasta ahora, identifican que entre las causas más importantes de las brechas de género en jubilación reproducidas del mercado laboral se deben a que las mujeres participan menos que los hombres en el mercado, de manera más interrumpida⁷ por cuidado de la familia o el hogar, se insertan en sectores informales de la economía o en sectores no remunerados (cuidado del hogar y de los niños) y sus ingresos laborales ya sea por discriminación, por menor cualificación o por el sector laboral, son menores que los hombres. La literatura muestra que las mujeres que viven en pareja o con hijos son más proclives a tener una inserción laboral más débil y carreras interrumpidas para hacerse cargo de las tareas y cuidado del hogar en base a los roles tradicionales de género. Esta situación disminuye la probabilidad de que estas mujeres sean cubiertas por el sistema de jubilación (Amarante et al., 2016, Madero y Fasang, 2016). Esto generaría que sus ingresos dependan del estado con pensiones de jubilación solidarias o del ingreso del cónyuge o esposo, por ende, no tendrían independencia económica. Al retirarse las mujeres, por ende, tienen una mayor probabilidad de menos años de contribución y menor densidad de aportes.

Entre los principales resultados de los estudios de la CEPAL (Tokman, 2006; Buchelli et al., 2006; Pautassi et al., 2004; Montaña, 2004; Marco, 2004;

⁷ Lamentablemente, en la región (y se aplica lo mismo en Bolivia) no se cuenta con datos longitudinales de las personas a lo largo del tiempo, por lo que no se puede analizar de manera detallada las trayectorias laborales de las personas y su efecto en la jubilación. El único país de la región que cuenta con una encuesta longitudinal en cuanto a temas de seguridad social es Chile (Encuesta CASEN).

Bonadona, 2003; Nieves, 2003; y Uthoff, 2002) se corroboran las previas premisas. Las mujeres latinoamericanas están ocupadas con mayor proporción en el mercado laboral informal y el trabajo doméstico y estos sectores se caracterizan por no beneficiarlas de seguridad social en su jubilación. En estos estudios también se determina que hay brechas salariales en casi todas las categorías ocupacionales entre hombres y mujeres, lo cual tiene como consecuencia menor densidad de aportes de las mujeres a su sistema, si es que ellas aportan. No se puede negar la apertura de espacios de inserción laboral femenina en ocupaciones de alto nivel por la modernización de las estructuras productivas, sin embargo, la gran mayoría de las mujeres están segregadas en ocupaciones de bajo nivel jerárquico y productivo, en los que no se les brinda seguridad social (Marco, 2004). Un resultado de la CEPAL presenta que el desempleo de las mujeres tiene un comportamiento procíclico y más intenso, por lo que puede generar que las mujeres tengan contribuciones intermitentes en el sistema o dejen de contribuir (Amarante et al., 2016).

Un estudio elaborado por Mauro y Yáñez el año 2005 para Chile, analiza las trayectorias laborales de hombres y mujeres y su relación con la jubilación y afiliación al sistema. Ellos muestran que el mercado laboral se caracteriza por trayectorias laborales discontinuas, sin embargo, la cotización de la jubilación está directamente relacionada a un beneficiario con un ingreso y trabajo estable. Esto genera un problema para gran parte de la población y en especial las mujeres. Sus resultados muestran que las mujeres tienen muchas desventajas en sus trayectorias laborales en comparación a los hombres, y esto vulnera su derecho a la seguridad social de largo plazo. Algunas de las características de las trayectorias de las mujeres muestran interrupciones laborales por hacerse cargo del hogar o hijos, interrupciones largas de la carrera laboral, salarios menores y tasas de desempleo altas, lo cual no le permite generar ahorros suficientes para su jubilación. Se muestra que aparte de las mujeres muchos grupos no pueden acceder tampoco a la jubilación, en especial las poblaciones pobres y las personas que pertenecen al sector de cuenta propia. Evidencia de la región muestra que los hombres trabajan de manera remunerada más del 80% de su vida y la mujer apenas alcanza el 60% (Berstein et al., 2006).

2.2.3 Reglas de los sistemas de jubilación y las brechas en la jubilación.

El diseño del sistema de pensión tiene un rol muy relevante en las desigualdades de género en la vejez, este puede potenciar o disminuir los efectos del mercado laboral y afectar a las brechas de género en la vejez (Neelakantan y Chang, 2010). Uno de los causantes de las desigualdades al momento en el que la persona se jubila son las mismas reglas o condiciones del sistema. Algunas de estas cuestiones discutidas son las condiciones como la edad de retiro, los años de contribución y las tablas de mortalidad o esperanza de vida.

Muchos sistemas tienen la edad de jubilación diferenciada entre mujeres y hombres, principalmente para compensar las diferencias de los roles en el hogar y el mercado laboral en el cual la mujer tiene una mayor participación en el trabajo del hogar y menos en el laboral. Se han discutido las consecuencias de esta medida, entre ellas que puede reforzar los patrones tradicionales de división sexual del trabajo por asumir una vida laboral más corta en las mujeres (Amarante et al., 2016). En un sistema de reparto se considera la edad menor como un subsidio a las mujeres, pero como la mujer no culmina su mayor ingreso potencial en su vida laboral puede llegar a tener un menor monto, en el caso del sistema de ahorro individual tiene un efecto negativo en el ahorro, por ende, un menor monto de jubilación para la mujer y además la situación empeora si se tiene tablas de mortalidad diferenciadas (Amarante et al., 2016). Por estas consecuencias, la discusión de igualar las edades de retiro se ha empezado a tomar en cuenta con un criterio de igualdad (Bertraou, 2001).

Ante el cambio demográfico y el riesgo de la sostenibilidad fiscal, muchos países han aumentado los años de contribución a la jubilación y según estudiosos esto ha tenido efectos negativos para la mujer (Bucheli et al., 2006). El problema, como se mencionó, es que las mujeres presentan intermitencia en los programas contributivos y esto hace que tengan menos probabilidad de cumplir los requisitos para el acceso a jubilación. Por eso es que algunos países para contrarrestar este efecto otorgan bonificaciones de contribución por hijo, dependiendo del país hay distintas condiciones del uso para acceder a este tipo de beneficio. Este tipo de medidas toma en cuenta las posibles interrupciones de la actividad laboral de la mujer por los roles de género del hogar y reconoce el

trabajo reproductivo de las mujeres. Sin embargo, algunos autores critican esta medida “protectora”, diciendo que fortalece los roles tradicionales de familia ya que este solo se da a las mujeres madres de familia (Frericks y Meier, 2008). Medidas de esta índole también son las que rebajan los años de contribución de las mujeres por la cantidad de hijos que tienen.

En cuanto a las tablas de mortalidad utilizadas que están basadas en la esperanza de vida tanto de mujeres como de hombres, estas se utilizan para calcular los años que la persona recibirá su pensión mensualmente. Amarante et al. (2016) menciona que hay muchas discusiones sobre criterios de equidad y eficiencia en cuanto al uso de tablas diferenciadas o no. Por un criterio de equidad el usar tablas diferenciadas le da un beneficio equivalente a hombres y mujeres por el resto de su vida, evitando el subsidio cruzado de hombres a mujeres que se da en las no diferenciadas (Amarante et al., 2016). Otros autores señalan que con el uso de tablas no diferenciadas hay un tratamiento igualitario entre hombres y mujeres (Pautassi, 2002). Analizando los criterios de eficiencia, se argumenta que las tablas diferenciadas pueden evitar la selección adversa hacia las mujeres. Sin embargo, hay autores que critican esta “eficiencia” ya que no se incluyen otro tipo de riesgos como por ejemplo que una persona fume (Bertranou, 2001; Amarante et al., 2016). Un criterio que se plantea es que para el cálculo de los beneficios el usar tablas diferenciadas dará como resultado un menor ingreso por año a las mujeres ya que ellas viven mayor cantidad de años, y esto las perjudica.

Se han empezado a tomar en cuenta otro tipo de medidas como los arreglos de las pensiones cuando existe un divorcio y se determinan las formas de reparto, por el riesgo de pobreza que tienen las mujeres que no tienen autonomía económica. También puede suceder el fallecimiento del principal aportador económico del hogar, y en este caso las mujeres pueden ser las que sobreviven y de nuevo son las que corren con el riesgo de que sus ingresos bajen de sobremanera. Por eso para preservar el nivel de vida y consumo se han hecho pensiones a la viudez o de sobrevivencia. Algunas otras políticas que plantea Bertranou (2001) son las de ahorro conjunto, es decir que el ahorro del hombre y mujer casados se acumulan en una sola caja. Barr y Diamond (2009) mencionan la política de “renta vitalicia conjunta” donde parte del ahorro se

aparta para la pensión de sobrevivencia. Hay que mencionar que algunos países, solo dan estos beneficios a las mujeres y puede ser inequitativo con los hombres.

Antes de los cambios en las reformas en la región, normalmente solo se contaba con pilares contributivos y por tratar de lograr de cumplir un conjunto de objetivos (de eficiencia y equidad) se vio la necesidad de tener aparte del pilar contributivo (que es en base a los aportes de las personas) un pilar no contributivo o solidario para fortalecer la redistribución del ingreso y para llegar a proteger a aquellas personas que no llegan a tener una pensión de la forma contributiva (Montaño, 2004). El enfoque de tener pilares contributivos con pilares no contributivos es conocido como el “multipilarismo”. El Banco Mundial en el año 1994 sugiere que los sistemas de pensiones estén basados en distintos pilares para conseguir diferentes objetivos, como velar por la sostenibilidad financiera y fiscal, pero al mismo tiempo mejorar la cobertura y la mala focalización.

Estos pilares no contributivos son considerados sociales y solidarios y hacen referencia a la entrega de rentas mínimas de subsistencia o también llamadas pensiones básicas de vejez. Este tipo de políticas tratan de cubrir a los sectores informales de la economía y de manera indirecta a la población de mujeres, que no alcanzan a cumplir los requisitos para tener una pensión de jubilación. En el caso del pilar contributivo, este tiene el objetivo de ahorro individual para la suavización del consumo en la vejez y sustentar a la persona con un ingreso en base a su salario en su vida laboral. Por el otro lado, el pilar no contributivo (llamado también solidario o social)⁸, tiene la función de alivio a la pobreza y la redistribución de ingresos. Puede existir el caso de pilares semi contributivos o contributivos voluntarios⁹. Bertranou (2005) señala que, teniendo pilares distintos con diferentes objetivos, se puede distribuir el riesgo de mejor manera.

⁸ Estos normalmente son financiados por ingresos del Estado.

⁹ Los pilares de contribuciones voluntarias tienen que ver con programas donde las personas pueden complementar sus fondos individuales para mejorar su monto final o adelantar su momento de jubilación. En el caso del pilar semi contributivo se trata de un financiamiento por parte de los afiliados al sistema de pensión para las pensiones de vejez solidarias.

Los estudios de la CEPAL muestran que las mujeres en la región son las que tienen una mayor cobertura y beneficio en los pilares no contributivos, lo que las favorece por su baja cobertura en el sistema contributivo (Bucheli et al., 2006; Amarante et al., 2016), asimismo, al sector informal de la economía. Algunos alegan que estos programas pueden desincentivar la afiliación al sistema contributivo y por esto se deben dar prestaciones inferiores a las mínimas contributivas (Bucheli et al., 2006).

Adicionalmente Montaña (2004) menciona que la región tiene problemas de fragilidad institucional que deben ser estudiados. Esta fragilidad se refleja en la débil supervisión y la fiscalización de los sistemas de jubilación. Además, en su análisis muestra que las instituciones no son neutrales en su funcionamiento, en la transparencia de sus normas y formas de proceder, por lo que las discriminaciones o desigualdades se pueden acentuar.

Aparte del sistema de pensiones se pueden tener políticas laborales que ayuden a que el sistema de jubilación tenga una mayor cobertura y mejor funcionamiento. Estas políticas tendrían que ver con ocuparse de la discriminación salarial, factores de informalidad, la segregación ocupacional, incentivos a la afiliación, entre otros.

2.3 Estudios en jubilación y género en Bolivia.

En esta sección se recopilan los estudios en Bolivia que tienen una línea de seguridad social con enfoque de género y se explican sus principales resultados.

Bonadona (2003) hace una comparación del previo sistema de reparto que existía en Bolivia versus el sistema de capitalización individual y sus efectos en las brechas de género. El autor evidencia las significativas brechas de género al momento de jubilarse y concluye que el antiguo sistema de reparto favorecía al bienestar de la mujer a comparación del nuevo sistema, principalmente porque a pesar de tener desventajas en el mercado de trabajo, estas se compensan con una mayor esperanza de vida al retirarse que es reconocida por el antiguo sistema. En el sistema de capitalización la esperanza de vida descuenta la pensión de la mujer y además se utilizan parámetros por género que desfavorecen a la mujer. Sin embargo, a pesar de esto, el sistema de reparto tenía muchos problemas de corrupción y fraude lo que le llevó al colapso.

Bonadona (2003) también menciona que los problemas de las AFP en Bolivia tienen que ver con que no se da la información a los pensionistas sobre sus derechos y beneficios entonces la cobertura es realmente baja, en especial en el caso de las mujeres.

Otro estudio para Bolivia que toma en cuenta los estudios en pensiones es el de Molina et al. (2006) sin embargo, este trabajo no toma específicamente un enfoque de género. Las conclusiones encontradas para la población de hombres y mujeres muestran que los hombres tienen una mayor probabilidad de estar afiliados al sistema de pensiones en Bolivia. Las variables que influyen a las mujeres en cuanto a su probabilidad de estar afiliadas están relacionados al tamaño de la firma donde trabaja, su edad, número de hijos y el decil de ingresos al que pertenece. El autor encuentra que para los hombres tienen pocos determinantes para su afiliación en el modelo, entre ellos son la edad, la escolaridad, el tamaño de la empresa y las horas trabajadas.

Los trabajos mencionados, dan luces sobre la realidad boliviana en cuanto a las brechas de género, mostrando que Bolivia no se aleja de los resultados de la región y de lo que predice la teoría.

3. Sistema de jubilación en Bolivia

Bolivia tuvo 3 cambios en su sistema de pensiones a lo largo de su historia y tuvo una tendencia de cambios parecida a la que hubo en la región latinoamericana.

En Bolivia fue en el año 1956 que se comenzó a tener un sistema de seguridad social de jubilación consolidado donde la edad de jubilación era de 50 años para las mujeres y 55 para hombres. Se trataba de un sistema de reparto establecido por el Código de Seguridad Social en Bolivia (CSS). El sistema de reparto o también conocido como “Pay as you go”, era caracterizado por tener beneficios definidos que dependían del salario del trabajador y los años de contribución. La lógica de este sistema es que “los aportes de los trabajadores actuales pagan las jubilaciones que fueron prometidas en el pasado a los trabajadores ya retirados” (Cavallo, 2016), es decir, los aportes provenían de las personas que estaban en el mercado laboral y éstos financiaban la jubilación de las personas retiradas en ese momento.

En primer lugar, se puede decir que la diferencia de edad en este sistema podía favorecer a la mujer, así como la no utilización de tablas de mortalidad de las personas, por lo que no se tomaba en cuenta la mayor esperanza de vida de la mujer. Sin embargo, este tipo de sistema toma en cuenta el recorrido laboral, y esto ponía en desventaja a la mujer. Cuando este sistema fue establecido, no se tenía una clara política y atención hacia los pobres ni a las mujeres. Para acceder a la jubilación el individuo necesitaba 180 cotizaciones y se calculaba la pensión de vejez con el salario promedio de los 2 años previos a la jubilación. Las contribuciones se percibían como impuestos, y esto podría ser una de las causas de evasión.

A pesar de los objetivos de protección que tenía este sistema, este no tuvo una larga vida ya que no se tuvo los recursos necesarios y existieron problemas de sostenibilidad financiera. Bonadona (2003) menciona que el sistema se caracterizaba por una “debilidad de los medios de coerción y sanción para corregir o penalizar tales faltas”, por ende, las gestiones fueron ineficientes y llevaron al sistema a morir. Rowert (2013) determina algunas de las otras causas por las que este sistema cayó. La primera fue la tendencia creciente de la

población anciana y el poco crecimiento de la población activa, la evasión de las personas a este sistema, la desregularización del mercado formal, baja cobertura del sistema y la desdolarización del sistema en 1982. Asimismo, se debe tomar en cuenta la desconfianza que había por este sistema, la poca inversión y los problemas subcotizaciones y sobrecotizaciones.

En 1996 es que se aprueba la Ley 1732 de seguridad social de largo plazo, donde se cambia el sistema de pensiones a uno de ahorro individual. Se establece el fondo de capitalización individual (FCI), el fondo de capitalización colectiva (FCC) y, por último, surge un pilar no contributivo de una pensión solidaria llamado “Bonosol” (financiado por recursos estatales) que se otorga a las personas a partir de sus 75 años. La administración en este sistema se pasó a dos Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) que tenían al estado como regulador.

El sistema de ahorro individual o de capitalización individual tal como el que Bolivia comenzó a tener en 1996, es caracterizado por ser de contribución definida, es decir, de aportes laborales. Estos sistemas se basan en que cada trabajador ahorra mes a mes parte de su ingreso en cuentas individuales administradas por fondos de pensiones. La jubilación en este sistema depende de los ingresos acumulados hasta el retiro y además el valor de los activos (el dinero de los aportes debe ganar intereses). Los trabajadores ahorran en cuentas individuales hasta que son elegibles para recibir los beneficios (Bertranou, 2001). Normalmente la elegibilidad para obtener los beneficios es alcanzando la edad de retiro normada según país o si la persona ha alcanzado una acumulación de dinero adecuada, ya sea mayor a la pensión mínima o mayor que la tasa de reemplazo del salario (60 o 70 por ciento). Las pensiones en este caso dependen de la capacidad de ahorro de las personas a lo largo de su vida, pero a veces los ahorros pueden no ser suficientes para una pensión adecuada.

En este sistema se recaudaba un total de 12.21% del ingreso mensual de las personas para ir acumulando en la cuenta individual. La edad de jubilación en este sistema era de 65 años y la persona podía jubilarse cuando el monto acumulado sea igual o mayor al 70% de su salario base (se calcula a partir del promedio de los últimos cinco años previos al retiro). El principal objetivo de este nuevo sistema era mejorar la cobertura e incrementar los ahorros y

beneficios. Este cambio a capitalización individual que hubo en Bolivia se dio también en muchos países de la región siguiendo el consenso de Washington y el ejemplo de Chile. Este cambio estuvo inspirado en la eficiencia financiera y la sostenibilidad fiscal para asegurar la protección social.

Es importante mencionar que el cambio de sistema tenía que compensar a las personas que formaban parte del sistema de reparto antiguo por eso se instituyó la “Compensación de Cotizaciones” y esta es una de las razones por las que el estado llegó a endeudarse. En el FCI se aporta un 11,7% del total ganado de los afiliados, una prima por riesgo de 1,71% y 0,5 % por concepto de administración¹⁰.

Tanto el sistema de reparto como el de capitalización individual hasta esa época no tomaron en cuenta las cuestiones de género. No se tomó en cuenta las diferencias de remuneraciones y las condiciones laborales que hay entre hombres y mujeres, la mayor esperanza de vida de la mujer y su dedicación al trabajo no remunerado (Bonadona, 2003). Estos sistemas a pesar de tener el objetivo de protección a la sociedad no tomaron en cuenta las grandes desigualdades que puede haber ex ante en el mercado laboral para las personas, tanto en acceso como monto de pensión.

Alberto Bonadona (2003), menciona que el mercado laboral estaba caracterizado por la creciente informalización¹¹ en el cual las mujeres formaban gran parte. Además, menciona la transición de migración que existía del área rural a la urbana, fenómeno que se caracterizaba por una falta de fuentes de empleos formales que absorbían esta oferta. Estas características laborales claramente afectaron y afectan a la jubilación de la mujer y de poblaciones vulnerables.

Por último, el año 2010 se dan algunos cambios de condiciones y características en el sistema de pensiones en Bolivia con la Ley 065. Se pasa del llamado sistema de Seguro Social Obligatorio (SSO) al conocido Sistema

¹⁰ Estos juntos hacen el total de 12.21% mencionado anteriormente.

¹¹ La economía informal está basada en trabajos de baja productividad, operación a baja escala y mercados sin regulación. El INE (Instituto Nacional de Estadística) define el sector informal como “un segmento económico que identifica unidades productivas o negocios de escaso nivel de organización e incipiente uso de capital y tecnología” (INE, 1997).

Integral de Pensiones (SIP). Aun así, se sigue teniendo un sistema de ahorro individual muy parecido al anterior. Hay 3 principios por los que se rige la ley de pensiones actual, ellos son: el principio de universalidad, solidaridad y sostenibilidad. La administradora del sistema es ahora pública con la Gestora pública de la seguridad social, sin embargo, no se deja de lado la concesión a las AFP. En este sistema sigue existiendo la Compensación de Cotizaciones que es para las personas que aportaron en el sistema de reparto (Boletín Integral De Pensiones, 2012).

La jubilación en Bolivia actualmente es un derecho reconocido por la Constitución Política del Estado que se le otorga a todos aquellos que han aportado al Sistema Integral de Pensiones. La edad de retiro en este sistema es de 55 años para mujeres y 58 años para los hombres cuando el saldo acumulado en los aportes alcanza a un 60% del promedio salarial, sino la persona puede jubilarse a cualquier edad si es que su acumulado en la cuenta ya llegó al 60%. Si una persona se jubila a los 58 años recibe la pensión vejez¹² siempre y cuando tenga 120 aportes. La edad de jubilación para el caso de los mineros es de 56 años.

El SIP actualmente está basado en 3 pilares, uno contributivo, uno semi contributivo y uno no contributivo (Ilustración No.1). El sistema contributivo es igual al del sistema anterior y asimismo el no contributivo (Contribuciones de los afiliados y una pensión mínima). Lo que se agrega a este sistema es el pilar semi contributivo, donde el afiliado aporta aparte de los porcentajes que pagaba antes, un porcentaje de 0.5% para el fondo solidario, el porcentaje puede aumentar según los ingresos del afiliado.

Ilustración 1. Pilares del sistema de pensiones en Bolivia.

No contributivo	Contributivo	Semi contributivo.
• Renta dignidad.	• Pensión de vejez.	• Pensión solidaria de vejez.

Fuente: Elaboración propia

¹² La pensión de vejez es un pago de una pensión mensual que recibe el asegurado cuando se retira.

El régimen no contributivo se compone por la “Renta dignidad” que se otorga a partir de los 60 años a todas las personas, sin importar si han aportado o no al sistema. El monto hasta el año 2013 era de 200 Bs. a las personas que no contribuían al sistema y un monto de 150 Bs a las que si contribuían. Fue en este mismo año que se aumenta el monto en 50 Bs para ambos casos.

En el caso del pilar contributivo, la persona recibe su pensión de vejez si es afiliada y tiene aportes en su cuenta donde se suma su rentabilidad (todos los aportes son parte de la recaudación del Sistema Integral de Pensiones (SIP)). Este pilar solo financia la jubilación del trabajador mediante su aporte, se da a los trabajadores que llegaron a tener salarios altos durante su vida y llegaron a tener aportes altos en sus cuentas de jubilación. Las personas deben aportar por 30 años de su vida laboral y ganar un monto estable para poder llegar a jubilarse, sino serán beneficiarios del Fondo Solidario.

En cuanto al pilar semi contributivo (Fondo Solidario), este trata de llegar a las personas del sector informal y de trayectorias laborales discontinuas. Este pilar trata de incentivar a este sector hacia la afiliación. Se trata de una pensión que reciben los afiliados que han aportado durante 10 años o menos y cumplan los 58 años, más una pensión solidaria que le permite mejorar su ingreso por jubilación. Este pilar pretende ayudar a mejorar el monto de pensión de las personas que recibieron bajos salarios durante su vida y, por ende, tuvieron contribuciones muy bajas en el sistema.

Un factor a tomar en cuenta es que la norma del sistema señala que se debe aplicar una tabla de mortalidad unisex para todos los asegurados al SIP, sin embargo, se usa una diferenciada para el sector productivo minero metalúrgico y cooperativo. El momento en el que una persona se quiere jubilar en el sistema de pensiones por medio del modelo financiero actuarial se aplica una tasa de descuento y un factor de probabilidad de vida para cada año del asegurado. Se distribuye toda la renta ahorrada en el tiempo suponiendo una esperanza de vida de la persona de hasta 110,9¹³ años. En este sentido, a partir

¹³ Esta tabla de mortalidad se calcula tomando en cuenta la expectativa de vida del grupo familiar, no de una persona solamente. En el caso de los jubilados que no tienen el grupo familiar ni derechohabientes, la expectativa de longevidad no supera los 99 años.

del año 2010 cuando se hace la ley 065 se dejan de usar tablas de esperanza de vida diferenciadas entre hombres y mujeres.

En el caso de este último sistema, si hubo mayores consideraciones de género. Las mujeres pueden (opcionalmente) reducir su edad de retiro en un año por cada hijo nacido vivo hasta un máximo de 3 años. Esto se toma en cuenta para reducir el requisito de edad de 58 años. También, la mujer puede solicitar que se le sumen 12 periodos de aportes por cada hijo, también con un máximo de 3 años¹⁴. Además, con los pilares no contributivos puede llegar a aliviar la pobreza y cubrir a poblaciones como las mujeres o de trabajadores informales.

Sin embargo, es criticable el tema de la edad de jubilación menor de la mujer porque no puede llegar a la culminación de sus ingresos en su vida mayor, al igual que el hombre. Este tema de la edad es un tema muy discutido en la literatura y en muchos casos se lo considera como una medida discriminadora. Es importante estudiar las dinámicas laborales, porque estas pueden seguir afectando a la mujer a pesar de la mejora del sistema. Por eso es de vital relevancia, analizar cómo se han visto beneficiadas o afectadas las personas con estos cambios.

¹⁴ Ambas opciones, son excluyentes una de otra.

4. Brechas de género en cobertura y monto en la jubilación.

En esta sección se toma en consideración los indicadores del área urbana de Bolivia por las diferentes relaciones laborales que existen en el área rural del país principalmente por la economía agrícola. El área rural del país tiene más del 90% de su población en estado de informalidad y de no afiliación al sistema de pensiones para el año 2015, por lo que ellos son beneficiarios netos de rentas asistenciales y no de pilares contributivos (incluso los semi contributivos). El presente análisis quiere hacer un contraste entre el acceso a la jubilación en los distintos pilares, por lo que el área urbana es más indicativa para tal objetivo.

4.1 Mercado laboral, afiliación al sistema de pensiones y brechas de género.

Como se mencionó anteriormente muchas de las desigualdades del mercado laboral pueden traspasar a la jubilación de hombres y mujeres. El que las personas accedan a la jubilación y logren tener un ingreso digno implica una serie de requisitos que tienen que ver con la carrera laboral de las personas y así mismo sus ingresos. Se sugieren varios indicadores que tienen una especial influencia sobre los resultados en jubilación y estos son: la brecha de la tasa de participación, la tasa de informalidad, la categoría ocupacional y además los ingresos laborales de las personas a lo largo de su vida. Asimismo, se trata de relacionar los resultados del mercado laboral con la afiliación al sistema de pensiones¹⁵.

Un factor determinante en las brechas de género en la jubilación tiene que ver con las trayectorias laborales de las personas, que se supone que deberían ser estables y continuas a lo largo del tiempo para que la persona logre cumplir con los requisitos para acceder a una jubilación propia. La literatura muestra que las mujeres, por ejemplo, son más propensas a tener interrupciones laborales a lo largo de su vida por el cuidado del hogar, por ende, pasan de ser activas a inactivas y viceversa, o incluso pasan del desempleo al empleo informal (donde están sobre representadas y sector que se caracteriza por tener baja cobertura en la jubilación) (Mauro et al., 2005). Sin embargo, es bien sabido que Bolivia no

¹⁵ Los indicadores en esta sección toman en cuenta una población en edad de trabajar de 14 a 60 años.

tiene datos longitudinales que siguen a las personas en el tiempo y menos con datos de jubilación en cuanto a cotizaciones, monto de cotizaciones, entre otros. Por este motivo este tipo de estudios no se logran hacer en Bolivia.

Gasparini et al. (2015) muestra en un estudio para la región que la participación laboral de las mujeres en la región en general ha ido en aumento con el pasar de los años y este ha sido uno de los fenómenos más sobresalientes de la región en el último medio siglo. Un aumento de la tasa de participación tanto para hombres como para mujeres tendría un efecto positivo sobre los indicadores de jubilación si es que existen los incentivos de afiliación y cotización cuando las personas trabajan. Es así que, la entrada de las mujeres al mercado laboral les da más posibilidades de poder cotizar, y si estas se mantienen de manera estable en el mercado, aumentan también sus probabilidades de poder estar cubiertas por el sistema de pensiones cuando estas envejecen.

Es con este contexto que se analiza la tasa de participación¹⁶ a lo largo del tiempo en el área urbana de Bolivia. En el Gráfico No.1 se puede apreciar que la tasa de actividad de los hombres fue más alta que la de las mujeres para todos los periodos (El Anexo 1 muestra la Tabla No.1 con los datos respectivos). Cabe resaltar que la tasa de actividad de los hombres se mantiene relativamente estable a lo largo de la serie. En el caso de la tasa de actividad de las mujeres esta ha sido más fluctuante. En primer lugar, la tasa de actividad de la población femenina tuvo una tendencia creciente hasta el año 2009, sin embargo, luego de este periodo la tasa empezó a decrecer y a fluctuar. Para el año 2017 la tasa de actividad de los hombres llega a un 76.1% aproximadamente y la de mujeres con la tasa más baja a lo largo de la serie con 54%.

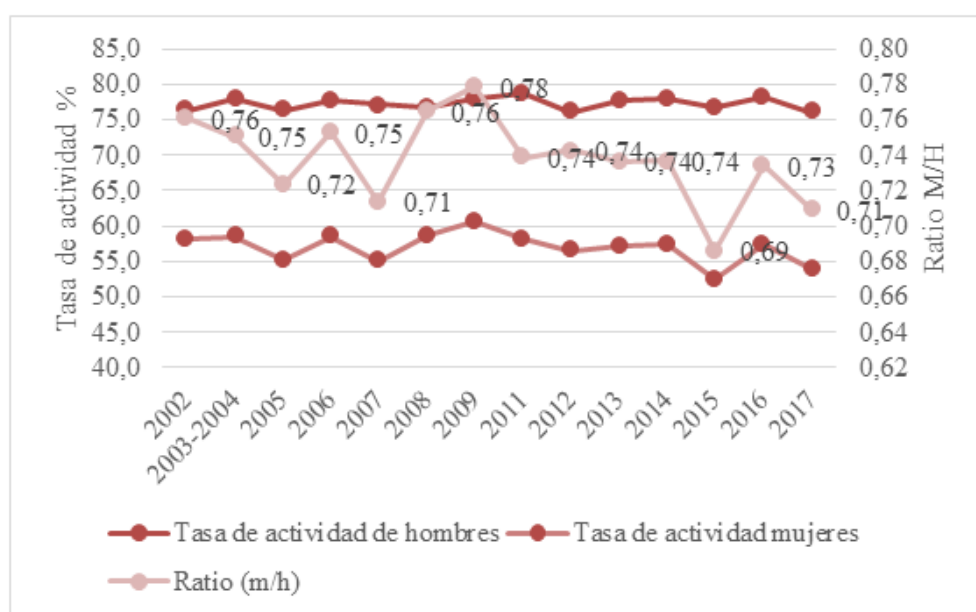
Si se hace un análisis de la brecha con el ratio $(M/H)^{17}$ en el Gráfico No.1 se ve que la brecha en principio de la serie tiene una mejora hasta el año 2009 a pesar de ser fluctuante. Después de estos años el ratio empezó a empeorar hasta

¹⁶ El indicador está compuesto por la población económicamente activa entre la población en edad de trabajar.

¹⁷ El ratio representa el indicador respectivo de la mujer, sobre el indicador del hombre. Esto se realiza para analizar cuanto representa el indicador de la mujer en relación al indicador del hombre.

el año 2015¹⁸ lo cual está acompañado de una disminución de la participación de las mujeres. El año 2016 y 2017 se muestra, nuevamente una mejora leve del ratio mostrando que la tasa de participación de las mujeres retoma una tendencia creciente. Para el año 2017 la tasa de participación de las mujeres representa un 71% de la tasa de participación de los varones.

Gráfico 1. Tasa de actividad entre hombres y mujeres en el área urbana.



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de Hogares y MECOVI (2002-2017).

Se puede presumir que las tasas más bajas de participación de las mujeres en comparación a los hombres están ligadas a roles de género, que hacen que las mujeres sean las encargadas de las tareas y cuidado del hogar mientras sus parejas salen al mercado laboral. Esta situación tiene un especial costo cuando

¹⁸ Explicando las tendencias decrecientes que ha experimentado la tasa de actividad para las mujeres, Gasparini et al. (2015) menciona que el progreso económico de los últimos años aumentó los ingresos de los hogares. Esta situación puso menos presión de entrar al mercado laboral de las mujeres ya que por lo general los ingresos de sus parejas aumentaron. Por otro lado, un factor alentador es que el autor menciona que este parece ser un proceso transitorio y que las mujeres con la expansión educativa volverán a introducirse al mercado laboral en un futuro cercano.

sucede un divorcio, ya que la mujer no tiene independencia económica si es que se dedicaba a labores del hogar únicamente. Esta situación afectaría de manera negativa a su bienestar tanto en ese momento como en la vejez. Asimismo, el que mujeres estén ligadas a roles de género tradicionales, obstaculiza su carrera laboral, haciendo que se interrumpa si es que alguna vez se entró al mercado laboral (Wanderley, 2003). Programas como las rentas asistenciales de vejez cobran mucha relevancia en estas situaciones ya que ayudan a diversos grupos de personas especialmente a las mujeres que dedicaron su vida al cuidado del hogar o no pudieron acceder a la jubilación por no cumplir los requisitos por largos periodos de inactividad en su vida laboral.

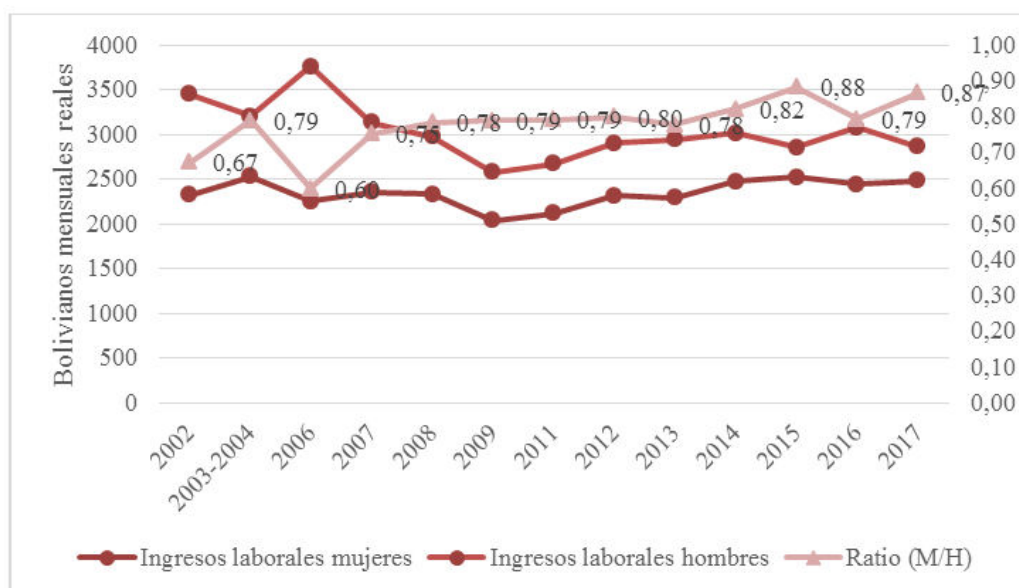
Por otro lado, otro indicador que es relevante analizar para este estudio es el de los ingresos laborales reales tanto de hombres y mujeres que están afiliados a alguna AFP. Los ingresos de la vida laboral de las personas tienen un efecto sobre la renta que estas obtendrán cuando se jubilen ya que determinan la densidad de sus aportes y, por lo tanto, de su ahorro. Como bien se puede ver en el Gráfico No.2 el ingreso laboral mensual real de los hombres afiliados en su vida laboral es mayor que el de las mujeres a lo largo de la serie.

Tal como muestran diversos estudios en la región, normalmente los ingresos laborales de las mujeres son menores por factores como el sector económico laboral donde trabajan, por su preparación educacional, inserciones laborales de menor carga horaria y, por otro lado, también pueden deberse a temas de discriminación de género. Autores bolivianos que estudian las brechas de género en los ingresos laborales alegan que este fenómeno se debe principalmente a factores como las diferentes dotaciones de capital humano, la existencia de segregación ocupacional y también demuestran que una parte significativa de la brecha es debida a factores como la discriminación de salarios y penalizaciones por la categoría ocupacional donde se ocupan las mujeres (Nanneson,2011; Muriel, 2005; Contreras y Galván 2003; Rivero y Jiménez, 1999).

Sin embargo, algo que se puede apreciar de los datos obtenidos es que el indicador del ratio entre ingresos de mujeres y hombres afiliados al sistema de

pensiones¹⁹ mejora a lo largo del tiempo lo cual es una buena noticia en cuanto a las desigualdades que se pueden dar a futuro cuando estas personas se jubilen. Los ingresos laborales de las mujeres afiliadas para el año 2017 representan un 87% de los ingresos de los varones. Asimismo, hay que recalcar que los ingresos mensuales han tenido una mejora en cuanto a monto tanto para hombres como para mujeres a lo largo de la serie. Lo que se puede concluir con estos datos es que, a pesar de los avances, las brechas de género en remuneraciones persisten, lo cual tendrá consecuencias sobre el monto ahorrado al momento de jubilarse. El Anexo No.2 muestra el desglose de los datos mostrados.

Gráfico 2. Ingresos laborales mensuales reales de afiliados por sexo en el área urbana.



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de Hogares y MECOVI (2002-2017).

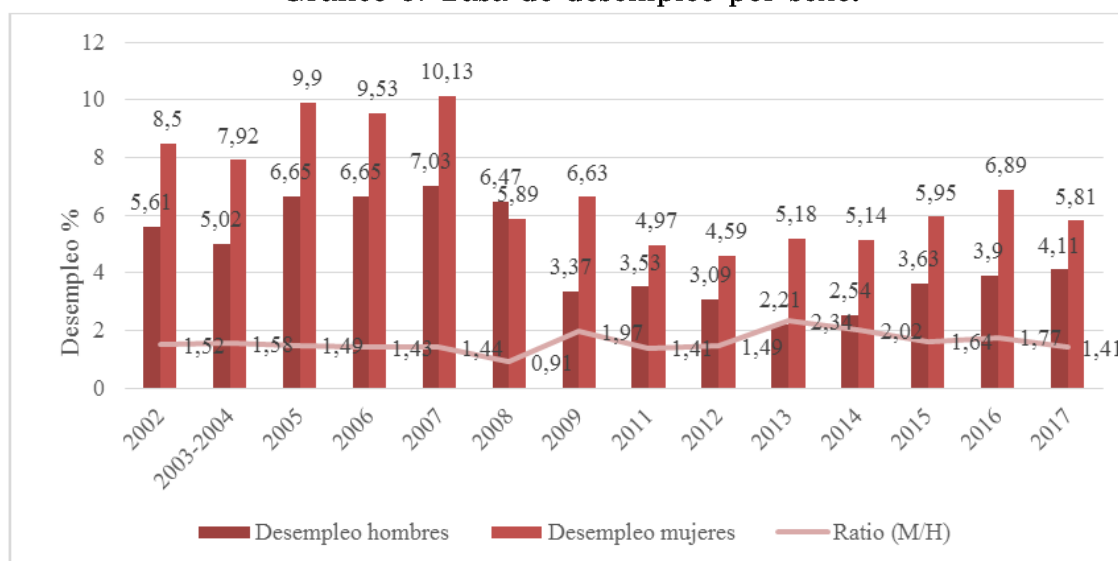
Nota: Se usa como año base el año 2007.

¹⁹ Cuando se hace un análisis de los ingresos que pertenecen a las personas ocupadas (no solamente tomando en cuenta a los afiliados) se encuentran tendencias parecidas en cuanto a las brechas en ingresos laborales entre hombres y mujeres. Sin embargo, los ingresos en promedio tanto de hombres como mujeres son menores, por el hecho de estar tomando una muestra que captura los ingresos de ocupaciones mucho más precarias e informales. Para ver mayores detalles sobre los ingresos de la población ocupada, consultar: http://www.eminpro-inesad.com/index.php?option=com_content&view=article&id=106&Itemid=297

Como bien se sabe, en Bolivia y en realidad en los sistemas de capitalización individual, el aporte a las AFP es en parte un porcentaje del ingreso laboral de las personas, por ende, mientras más altos sean, más probable es que tengan una mayor cantidad de dinero acumulada en sus cuentas personales. Es entonces conveniente que tanto ingresos de mujeres como de hombres aumenten en el tiempo y por supuesto, que las brechas se vayan cerrando. Sin embargo, no es suficiente analizar solo el ingreso de las personas a lo largo del tiempo, sería mucho más indicativo ver la intermitencia de este a lo largo sus vidas. No obstante, como se mencionó antes, la data en el país no lo permite. Como bien lo dice Montaña (2004) “la insuficiencia y la irregularidad de las remuneraciones impiden a muchas personas, en especial a las mujeres, ingresar y mantenerse en los sistemas de pensiones”. Las interrupciones laborales de las personas además pueden explicar en gran medida la menor remuneración que puedan tener. Luego de una interrupción laboral el salario puede ser sustancialmente menor por los conocimientos perdidos durante la interrupción.

En este apartado también se analiza la tasa de desempleo abierto en el área urbana boliviana tanto para hombres como para mujeres (Gráfico No. 3). Se puede ver que las brechas en la tasa de participación e ingresos de los afiliados han tenido mejoras en los últimos años y, asimismo en términos generales, las tasas de desempleo en especial para las mujeres. En cuanto al porcentaje de la tasa de desempleo, se puede observar que para el año 2002-2007 se tienen las tasas más altas de desempleo de la serie, sin embargo, para los años posteriores esta tasa baja bastante para ambos sexos en especial para la población femenina. Montaña (2004) hace referencia a que estas mejoras en la tasa de desempleo que se han mostrado en toda la región están ligadas a que se han abierto nuevos nichos de mercado para la fuerza laboral femenina, como lo es la industria manufacturera, sectores informales, entre otros. Los datos muestran que para el año 2015-2016 el desempleo en las mujeres aumentó, mostrando que los avances empiezan a deteriorarse. Sin embargo, para el año 2017, el desempleo para las mujeres muestra una leve reducción, mientras que el desempleo varonil sigue en aumento. La brecha entre hombres y mujeres llega al año 2017 con una tasa de desempleo femenino que representa 1.41 veces la tasa de desempleo de los varones.

Gráfico 3. Tasa de desempleo por sexo.



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de Hogares y MECOVI (2002-2017).

Es importante echar un vistazo a la tasa de desempleo con relación a la jubilación por el hecho de que cuando las personas están desempleadas estas pueden dejar de aportar y entrar en periodos largos de inactividad donde no tienen seguridad social. La literatura también muestra que las tasas de desempleo son más amplias para las mujeres y que normalmente la duración de esta es más amplia, lo cual genera periodos más largos de inactividad o que las mujeres migren a sectores informales donde tampoco aportan (Amarante et al., 2016). La realidad de las urbes representa lo que la teoría y las tendencias en la región afirman, además, los datos en los últimos años muestran que las tasas de desempleo tanto de hombres como mujeres están volviendo a aumentar, lo cual perjudica en la jubilación de ambos grupos. El Anexo No.3 muestra el desglose de los datos analizados.

Otro indicador importante y muy relacionado con el tema de seguridad social de largo plazo es la tasa de informalidad²⁰. En el Gráfico No.4 se muestra

²⁰ La informalidad puede ser medida desde diferentes teorías y dependiendo de que se quiere mirar. La tasa de informalidad construida por el presente documento toma en cuenta la definición planteada por EMINPRO en la cual se toma en cuenta la categoría ocupacional de la persona y el tamaño de la unidad productiva donde esta trabaja (menos de 5 personas). En otras palabras, se toma en cuenta la tasa de informalidad viendo con un criterio de productividad. Se incluye a trabajadores cuenta propia, trabajadores

el indicador en el área urbana de la economía boliviana para ambos sexos²¹. Como se puede observar la tasa de informalidad de las mujeres es más alta que la de los hombres para todos los periodos. La informalidad es compatible con menos acceso a la jubilación a pesar de que los esquemas de ahorro individual les permitan afiliarse y aportar de manera voluntaria.

La realidad boliviana puede estar ligada a varios factores, uno de ellos es que no hay incentivos suficientes para la afiliación y el aporte al sistema de pensiones. Otro podría estar ligado a que normalmente los informales tienen ingresos bajos e intermitentes lo cual también influye a su decisión de afiliarse o cotizar, el sistema de pensiones en Bolivia exige un número mínimo de aportes para poder jubilarse y normalmente los informales no llegan a cumplir con los requisitos. La teoría alega que un aumento de las tasas de informalidad puede significar menos personas cubiertas por el sistema de jubilaciones en un futuro (tomando en cuenta el pilar contributivo). Por último, otro factor podría estar relacionado con la falta de información sobre el funcionamiento del propio sistema y sus beneficios. Bonadona (2003) analiza este problema para Bolivia, diciendo que existe selección adversa por parte de los entes gestores que permiten la emisión de información distorsionada e ineficiente sobre los derechos de los afiliados.

El Gráfico No.4 muestra que las tasas de informalidad, si bien son altas para las mujeres, también son significativas para la población masculina. Este es un sector que emplea a una gran cantidad de hombres. Se puede añadir al análisis que la tasa de informalidad ha llegado al año 2017 con un 76.13% de informalidad para las mujeres y 66.94% para los hombres, manteniendo la tendencia de la serie mostrada.

Existe discusión en la literatura teórica sobre que está detrás de la informalidad (enfoque institucionalista²²), algunos aludiendo que pertenecer a la

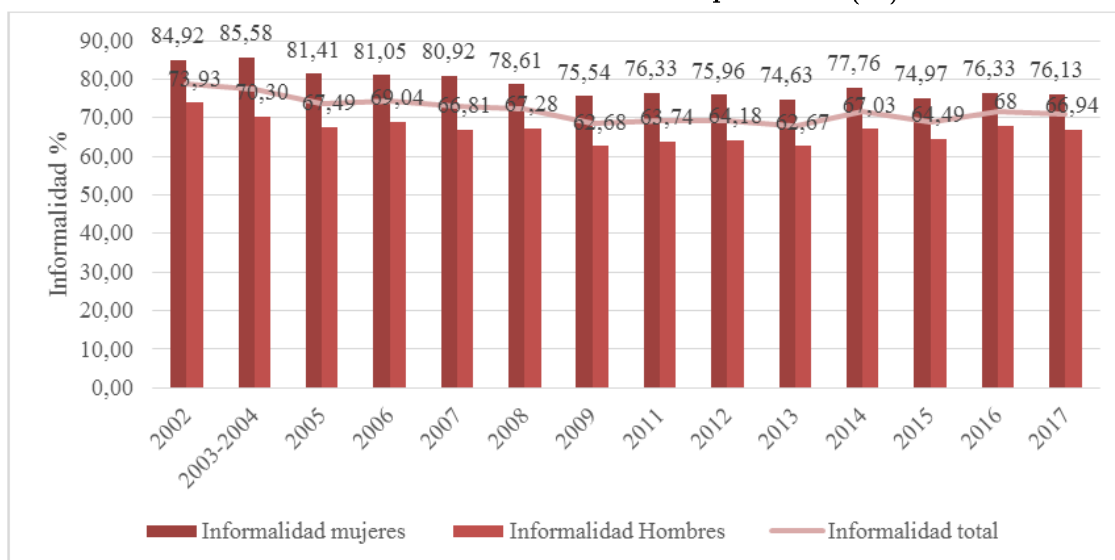
familiares y empleados del hogar. Asimismo, obreros, empleados, cooperativistas, empleadores, socios, patrones que trabajan en unidades productivas de menos de 5 personas (Landa, 2008; INE, 1997). Ver más en: http://www.eminpro-inesad.com/index.php?option=com_content&view=article&id=109&Itemid=300

²¹ La tasa de informalidad por sexo en el área rural es cercana al 90% por las características de su mercado laboral.

²² Algunos de los autores pioneros del enfoque son los siguientes: Lewis (1954), Hart (1970), Singer (1980) y Tokman (1978).

informalidad es una decisión voluntaria de los trabajadores y otra línea que menciona que ser informal está ligado a un tema de supervivencia (enfoque estructuralista²³). Bajo el enfoque institucionalista la informalidad puede ser un sector atractivo para los trabajadores que saben que necesitan flexibilidad en la carga horaria y que tendrán una participación limitada e intermitente. Es por lo que este sector podría encajar, por ejemplo, para las mujeres que tienen familia (Bucheli, 2006). Por otro lado, la literatura presume que el sector informal en Bolivia se ha convertido en un sector atractivo tanto para hombres como para mujeres. Puede ser un sector más rentable y más flexible que el sector formal, por ende, es un sector donde las personas podrían emplearse voluntariamente. Por otro lado, otra parte de la literatura estructuralista explica la informalidad como un refugio para los grupos que no llegan a conseguir trabajo en los sectores formales de la economía o están en periodos de desempleo prolongados, por ende, ocuparse en este sector sería un tema de supervivencia (Landa et al., 2006; Martínez et al., 2009).

Gráfico 4. Tasa de informalidad por sexo (%).



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de Hogares y MECOVI (2002-2017).

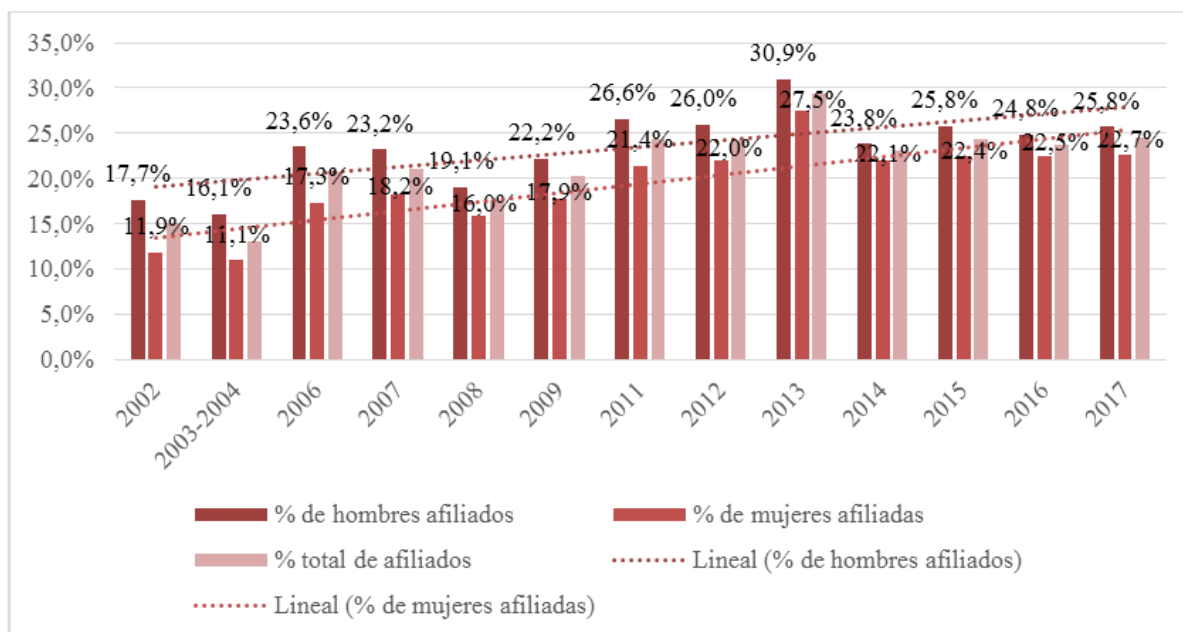
²³ Algunos de los autores pioneros del enfoque son los siguientes: De Soto (1987, 2000), Loayza (1997), y Maloney (1998).

Las brechas y persistencia de diferencias en los indicadores laborales de hombres y mujeres son en gran parte responsables de las diferencias que se dan al momento que las personas se retiran del mercado laboral, principalmente por la estrecha relación que tiene el sistema de jubilación de ahorro individual con las carreras laborales de las personas. Amarante et al. (2016) y Bucheli (2006) mencionan por eso la importancia estudiar a la jubilación y todos sus fenómenos acompañados de una mirada al mercado laboral. Es así de vital importancia entender que una evolución favorable de los indicadores laborales tanto para hombres como para mujeres tenderían a mejorar los indicadores de la jubilación para cuando estos se retiren.

Relacionando los indicadores del mercado laboral con los resultados de la jubilación se procede con la siguiente sección. Con la información disponible de las Encuestas de Hogares y las MECOVI, se pueden obtener algunos datos sobre la tasa de afiliación de la población por sexo al sistema de jubilación cuando las personas forman parte de la fuerza laboral. Como muestra el Gráfico No.5, en el área urbana para todos los años para los que se dispone de información la tasa de mujeres ocupadas afiliadas a alguna AFP es menor al porcentaje de los hombres. Cabe resaltar, que los porcentajes tanto para hombres como para mujeres han ido en aumento con los años, llegando a su porcentaje más alto el año 2013. Sin embargo, a pesar de las mejoras, los porcentajes son muy bajos en ambos sexos. La afiliación al sistema en el año 2017 llega a cubrir a un 25.8% de hombres y un 22.7% del grupo femenino.

Si bien la afiliación no asegura que las personas aporten activamente al sistema de pensiones, es un posible indicador de que el año en el que se encuesta a la persona, por lo menos haya cotizado alguna vez. A su vez, al no tener más data disponible sobre si la persona aporta o no aporta de manera activa, el estado de afiliación de las personas es un indicador aproximado que muestra el menor acceso que sufren las mujeres a la seguridad de largo plazo a lo largo de sus vidas laborales. Molina et al. (2016) afirma que “la probabilidad de que una persona contribuya al sistema de pensiones es al menos tan baja como la probabilidad de afiliarse al mismo” (p.64). Hay que resaltar que, si bien se muestra una brecha por sexo, ésta es menor especialmente en los últimos años. El Anexo No.4 muestra el desglose de los datos mostrados en el Gráfico No.5.

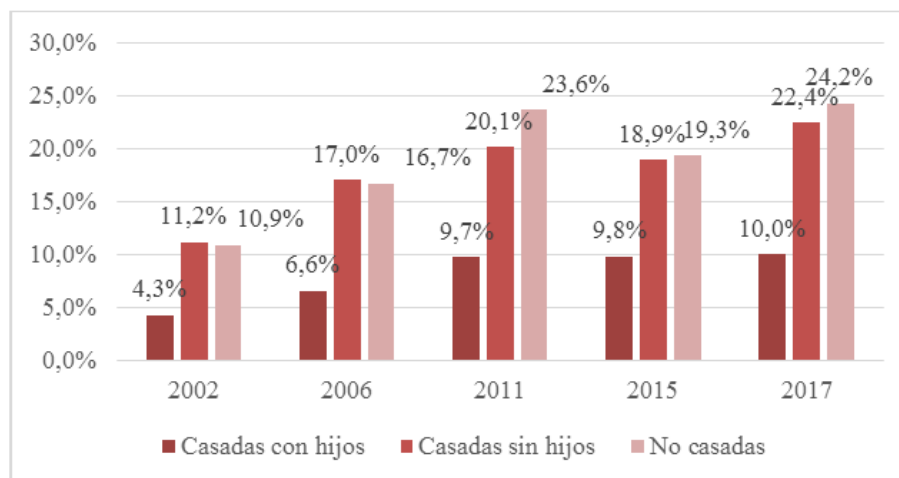
Gráfico 5. Población ocupada afiliada a alguna AFP, en %



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de Hogares y MECOVI (2002-2017).

Se puede hacer una aproximación a como los roles tradicionales de género pueden estar afectando a la afiliación. El Gráfico No.6 nos muestra que las mujeres casadas o mujeres casadas y sin hijos son del total de mujeres las que se afilian en un mayor porcentaje a alguna AFP. Sin embargo, las mujeres casadas y con hijos son casi la mitad de este porcentaje. Esto muestra de manera aproximada que la tenencia de hijos tiene un efecto negativo en la afiliación para las mujeres, por el hecho de que si ellas tienen hijos normalmente son ellas quienes abandonan la carrera laboral y se dedican a las tareas del hogar.

Gráfico 6. Mujeres afiliadas al sistema según estado civil y tenencia de hijos.



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de Hogares y MECOVI (2002-2017).

A continuación, se analizan las estadísticas sobre las personas afiliadas al sistema de pensiones según categoría ocupacional. Asimismo, podemos observar donde se ocupan más hombres y mujeres. Autores como Montaña (2004) y Bonadona (2003) hacen referencia a que las mujeres que pertenecen a la fuerza laboral no cuentan con una garantía de acceso y permanencia a sus sistemas de pensiones.

Mercados laborales como el boliviano sufren de segregación ocupacional por sexo²⁴ y también la discriminación laboral que perjudican a las mujeres y otros grupos sociales. Muchas mujeres se encuentran ocupadas en sectores temporales, discontinuos, de mala calidad, sin seguridad social, entre otros, por lo que su probabilidad de estar afiliado y/o cotizar a la AFP se encuentra deteriorada.

En el Anexo No.5 contiene las categorías ocupacionales que más trabajadores tienen afiliados a las AFP y, asimismo, muestra los perfiles ocupacionales de hombres y mujeres en el área urbana para así tener un análisis más completo. Las mujeres por lo general a lo largo de los años están sobre

²⁴ Consiste en la concentración desproporcionada de mujeres en cierto tipo de ocupaciones y de hombres en otras, que gracias a los estereotipos socio laborales unas se consideran “femeninas” y otras “masculinas”; es decir, la segregación ocupacional excluye a un género de la posibilidad de desarrollarse profesionalmente en ciertas actividades que la sociedad le atribuye al otro.

representadas en categorías ocupacionales como lo son “trabajador/a cuenta propia”, “trabajador/a familiar” y “empleada/o del hogar”. Son precisamente estos empleos los que tienen menor cantidad de trabajadores afiliados a las AFP, a pesar de que hoy en día Bolivia cuenta con un sistema que permite aportes voluntarios. Hay que recalcar que, viendo la serie de datos, las mujeres pertenecen cada vez más a la categoría “empleado/a” (el grupo que representa el mayor porcentaje de afiliados del total de afiliados al sistema) lo cual es un dato que mejora la cifra de número de afiliadas para las mujeres en esta categoría.

Es también relevante notar que tanto mujeres y hombres para el año 2017 empiezan a moverse al sector cuenta propia de la economía lo cual es un dato que podría afectar negativamente a los indicadores de jubilación en el futuro para ambos sexos. Los hombres tuvieron para todos los años la mayor cantidad de personas en la categoría de empleados, categoría que representa el grueso del porcentaje alto de afiliados. Sin embargo, el año 2017 la distribución de su población en las categorías ocupacionales muestra casi un mismo porcentaje que el de las mujeres en la categoría de cuenta propia.

4.2 Brecha en cobertura en la jubilación.

En esta sección se estudia la cobertura del sistema de pensiones en Bolivia. Se entiende como “cubiertas” a todas las personas que están en edad de jubilarse y reciben una renta de jubilación que proviene del pilar contributivo o semi contributivo²⁵. Al otro tipo de cobertura al que nos referimos en esta sección es a la del pilar no contributivo (Renta Dignidad) que ese es un programa universal. Para saber si las personas reciben una jubilación se utilizan las Encuestas de Hogares y MECOVIS, donde se recopila información de la pregunta si la persona recibe algún ingreso mensual por jubilación, si recibe pensión de invalidez o de viudez. Asimismo, esta sección del documento toma en

²⁵ La renta proveniente de la jubilación está compuesta por el ingreso de jubilación, pensión de viudez y pensión por invalidez. En el caso de la pensión por invalidez esta hace referencia a un beneficio a favor del asegurado con incapacidad parcial o total y que cumpla con los requisitos de la norma vigente, es un beneficio que forma parte del pilar contributivo. La pensión de viudez hace referencia al traspaso de la pensión de la persona fallecida a su viudo/a, este beneficio se da solo a partir del 2010.

cuenta con mayor énfasis el área urbana, en especial para analizar el pilar contributivo y semi contributivo, ya que por los datos encontrados menos del 3% de la población del área rural se beneficia de la jubilación por estos pilares.

En la Tabla No.1 se hace una recopilación del porcentaje de personas jubiladas separando la población femenina y masculina. Asimismo, se muestra para todos los años, del total de personas que afirmaron haber recibido una jubilación cuantos son hombres y cuantos son mujeres. Se analiza la proporción de cada grupo sobre el total. Se toma a la población mayor a 60 años para la elaboración de esta tabla²⁶.

Las diferencias entre hombres y mujeres que reciben una jubilación que proviene de su ahorro individual es significativa. Del total de jubilados el porcentaje de mujeres nunca superó el 25.5% del total de jubilados. Mientras que los hombres son el grupo que mayor porcentaje de personas tiene dentro de los que reciben una jubilación. Hay que hacer notar que, si bien el porcentaje de mujeres es bastante bajo, a comparación de los hombres, este ha ido en aumento al pasar de los años. Las políticas de género en el sistema de pensiones se comenzaron a tomar en cuenta a partir del año 2010, donde se reconoce las labores del hogar de la mujer y se le permite una jubilación más temprana. Asimismo, los ingresos por viudez son reconocidos a partir de este año. Es probable que sea un poco pronto para hablar de resultados de este tipo de políticas, sin embargo, puede ser uno de los motivos por los que el porcentaje de mujeres que se jubilan ha aumentado, ya que los requisitos se han suavizado para ellas²⁷. Se puede ver que el número de jubilados en la tabla que este se ha triplicado desde el año 2010.

Cuando se hace un análisis intra grupos del pilar contributivo (Tabla No.2), la cantidad de hombres que recibe una jubilación dentro de la población masculina total es bastante baja e incluso ha reducido para el año 2017 llegando a cubrir un 14.99% de los varones. En el caso de las mujeres, la situación es aún

²⁶ Si bien la edad legal de jubilación en Bolivia es de 55 años, las estadísticas muestran que una mayor cantidad de personas en Bolivia se jubilan a una edad posterior. El porcentaje de personas que recibe jubilación en una edad menor a 60 representan porcentajes muy pequeños de la población en todas las encuestas de hogares utilizadas.

²⁷ Se menciona previamente en la sección donde se explica el sistema actual de jubilación en Bolivia.

más crítica, el año 2017 solamente un 9.06% de las mujeres mayores a 60 años ha declarado recibir una jubilación que proviene del pilar contributivo. Asimismo, para las mujeres el porcentaje de mujeres que reciben jubilaciones dentro del grupo no supera el 11% para ningún año.

Tabla 1. Número de jubilados y proporción por sexo.

Descripción	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Hombres	3,855	7,340	10,730	16,647	20,441	24,458	32,206	39,591	46,602	54,939	64,892
Mujeres	631	1408	2164	3523	4393	5400	8027	11362	14258	17995	22,313
Total	4,486	8,748	12,894	20,170	24,834	29,858	40,233	50,953	60,860	72,934	87,252
% Proporción de hombres sobre el total	85.93%	83.90%	83.22%	82.53%	82.31%	80.05%	77.70%	77.70%	76.57%	75.33%	74.37%
% Proporción de mujeres sobre el total	14.07%	16.10%	19.78%	17.47%	17.69%	19.95%	22.30%	22.30%	23.43%	24.67%	25.57%
Total	100%	100%	103%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Instituto Nacional de Estadística (INE).

Nota: Los datos denotados en la tabla toman en cuenta la edad de jubilación por ley de cada año y los datos son a nivel nacional.

Tabla 2. Porcentaje de personas que afirmaron recibir jubilación, por sexo.

Año	2002		2006		2011		2015		2017	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
No recibe jubilación	87.20%	92.94%	82.64%	89.97%	80.96%	89.01%	81.66%	90.34%	85.01%	90.94%
Si recibe jubilación	12.80%	7.06%	17.36%	10.03%	19.04%	11%	18.34%	9.66%	14.99%	9.06%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de Hogares y MECOVI (2002-2017).

Haciendo un contraste con los resultados encontrados por Amarante et al. (2016) para Brasil, Chile y Uruguay la cobertura en Bolivia de la población tanto masculina como femenina es realmente muy baja. En Chile, por ejemplo, el porcentaje de hombres que accede a la jubilación por pilar contributivo llega alrededor del 69% mientras que las mujeres un 35% para el año 2015. Brasil y Uruguay cubren más del 90% de su población masculina con las pensiones contributivas y en cuanto a su población de mujeres el porcentaje asciende a casi un 60% para el mismo año.

A continuación, siguiendo la línea del documento de Amarante et al. (2014), se divide a la población en 4 grupos para un análisis más profundo de la cobertura en la jubilación:

1. GRUPO 1: Personas que reciben jubilación (están jubiladas y no trabajan).
2. GRUPO 2: Personas que no reciben jubilación, pero trabajan.
3. GRUPO 3: Personas que no reciben jubilación y no trabajan.
4. GRUPO 4: Personas que trabajan y reciben jubilación.

Los resultados obtenidos se pueden observar en la Tabla No.3 donde se muestra la distribución de hombres y mujeres mayores de 60 años en los cuatro grupos mencionados solo en el área urbana por los criterios mencionados previamente.

Se puede determinar que dentro del grupo de las mujeres hay una gran representación en el grupo 2 y 3. El 47.5% de la población femenina para el año 2017 pertenece al grupo 2 en el que no se recibe un monto de jubilación, pero se sigue en la fuerza laboral (por lo que la mujer tendría ingresos que provienen del mercado laboral).

Por otro lado, aproximadamente el 43.5% de la población femenina en el año 2017 pertenece al grupo 3, el cual se considera uno de los más vulnerables, es decir, son mujeres que no reciben un ingreso por jubilación ni forman parte de la fuerza laboral. Esto último significa que probablemente el único ingreso propio de la persona es por la renta dignidad o ingresos provenientes de familiares, alquileres, intereses, herencias, entre otros. Este tipo de análisis va más allá del objetivo del estudio, pero resulta de relevancia poder determinar qué tipo de ingresos estaría recibiendo este grupo en particular para saber su forma de supervivencia frente a no ser cubiertos por el sistema y tampoco trabajar.

Analizando los resultados de los otros dos grupos restantes, se puede observar que cerca del 10% de la población de las mujeres pertenece al grupo 1, el cual es un grupo que recibe un monto por jubilación por sus ahorros individuales y no trabaja. En la tabla se puede apreciar que el grupo 1 ha tendido a aumentar hasta el año 2011 en las mujeres, sin embargo, el aumento es

leve y para el año 2017 el porcentaje de mujeres que pertenece a este grupo reduce. Existe otro porcentaje muy pequeño que representa a las mujeres que siguen trabajando (probablemente como independiente) y reciben al mismo tiempo un monto de jubilación.

Analizando la distribución de la población masculina se pueden encontrar diferencias con la distribución de la población femenina a lo largo de los grupos. Los hombres a lo largo de los años sobre-representaron el grupo 2, es decir, la mayor cantidad de hombres no reciben jubilación, pero forman parte del mercado laboral. El segundo grupo donde hay más hombres es el grupo 3, el grupo vulnerable que no recibe jubilación ni trabaja. Se puede determinar con este resultado que una gran población de hombres también tendrá que depender de herencias, cuidados familiares y rentas asistenciales al llegar a la vejez, caso parecido al de las mujeres.

Un grupo que también tiene una cantidad significativa de hombres es grupo 1, el que se caracteriza por recibir un ingreso por jubilación y ya no formar parte de la fuerza laboral. El porcentaje de hombres en este grupo es mucho más grande que el de las mujeres, es decir, hay una población de hombres más grande que de las mujeres que recibe rentas que provienen del pilar contributivo cuando están en la vejez y ya no trabajan.

Las diferencias de género, vistas en la composición de los 4 grupos mostrados en la Tabla No.3 son notables. Se puede determinar que las mujeres están en gran parte en el grupo 2 y 3 de la tabla, los cuales se caracterizan por el no recibir un ingreso por jubilación. Por otro lado, los hombres si bien también tienen un gran porcentaje de personas en el grupo 2, tienen porcentajes mayores a los de la distribución de la población femenina en cuanto a recibir ingresos por jubilación.

Tabla 3. Distribución de población urbana por sexo en los cuatro grupos.

Mujeres	2002	2006	2011	2015	2017
grupo 1	5.9%	8.4%	10.0%	8.5%	8.2%
grupo 2	46.1%	50.2%	46.2%	44.0%	47.5%
grupo 3	46.9%	39.8%	42.9%	46.4%	43.5%
grupo 4	1.2%	1.6%	0.9%	1.1%	82.0%
Población total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100%
Hombres	2002	2006	2011	2015	2017
grupo 1	6.4%	14.1%	14.4%	14.4%	11.6%
grupo 2	51.1%	65.4%	66.5%	63.3%	66.97
grupo 3	39.6%	17.2%	14.9%	18.2%	18.06
grupo 4	2.9%	3.3%	4.2%	4.1%	3.4%
Población total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de Hogares y MECOVI (2002-2017).

Un factor interesante que también se puede destacar de la Tabla No.3 es que tanto en el grupo de las mujeres como en el grupo de los varones un gran porcentaje de personas no se jubilan porque siguen en la fuerza laboral. Esto va de la mano con que probablemente no cumplen con los requisitos para jubilarse aun si están en la edad de hacerlo entonces siguen trabajando ya sea por necesidad y/o por que pueden seguir haciéndolo. Otro motivo puede ser que las personas no se jubilen porque no están conformes con la renta de jubilación que recibirían, por ende, tanto hombres como mujeres siguen trabajando para ganar un ingreso mejor al que la jubilación podría ofrecer.

A continuación, en la Tabla No.4 se analizan algunas estadísticas de la cobertura de las rentas que corresponden al pilar no contributivo de la protección social a lo largo de la historia de Bolivia, estas corresponden a la “Renta Dignidad y el “Bonosol” (beneficio que se dió antes del 2008). Estos programas se caracterizan por ser de carácter universal y no estar ligados a la contribución individual de las personas. La actual Renta Dignidad suma el monto de 2.400 Bs. por año para todas las personas que tienen más de 60 años que no son jubilados, y un monto de 1.800 por año a los jubilados.

Se conoce que Bolivia es uno de los países líderes en la región en cuanto a la cobertura dentro de su pilar no contributivo precisamente por las grandes cifras de cobertura que presenta en los últimos años. La tasa de cobertura de la

Renta dignidad para el año 2017 presenta aproximadamente un porcentaje de 91% en el área urbana. Tener la renta universal puede aliviar al menos de manera mínima las necesidades de los ancianos, por lo que este último dato es alentador. El área urbana también presenta una alta cobertura que beneficia a todas las personas que llegan o no a jubilarse por el pilar contributivo.

Tabla 4. Beneficiarios del pilar no contributivo por sexo en el área urbana.

Reciben renta dignidad	2002	2006	2006	2007	2008	2009	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Hombres	50.53%	43.79%	50.58%	46.56%	48.60%	51.04%	49.45%	47.10%	47.50%	47.52%	49.02	45.46%	45.26%
Mujeres	49.47%	56.21%	49.42%	53.44%	51.40%	48.96%	50.55%	52.90%	52.50%	52.48%	50.98%	54.54%	54.74%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de Hogares y MECOVI (2002-2017).

Si bien se puede observar las altas tasas de cobertura de las rentas asistenciales, ahora se debe analizar los indicadores desagregando por sexo. La Tabla No.4 muestra que del 100% de la población que recibió una renta asistencial, las mujeres son las que más se beneficiaron de la Renta dignidad y de lo que hace algunos años fue el Bonosol. Sin embargo, la diferencia no es tan grande con la población masculina. Para el año 2017 un 54.7% de las personas elegibles para recibir la renta del pilar no contributivo (Renta Dignidad) fueron mujeres, mientras que el 45.2% son varones.

Por otro lado, la Tabla No.5 muestra el porcentaje del total de mujeres que recibe renta dignidad dentro de la población de mujeres y, asimismo, se analiza este criterio para los hombres. Se ven de nuevo similitudes entre el grupo de varones y de mujeres. Los resultados muestran que dentro del grupo de las mujeres se tiene una cobertura por encima del 90% a partir del año 2006 y para los hombres la cobertura es un poco menor pero parecida para los mismos años. Estos son datos que muestran que este programa es universal y está teniendo una muy buena cobertura, tanto para hombres y mujeres.

Tabla 5. Distribución por sexo de las personas que se benefician del pilar no contributivo.

Años	2002		2006		2011		2015		2017	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
¿Recibe renta dignidad?										
Si recibe	86.8%	77.1%	93.3%	93.8%	89.3%	92.4%	89.9%	91.1%	89.8%	93.7%
No recibe	13.2%	22.9%	6.7%	6.2%	10.7%	7.6%	10.1%	8.9%	10.2%	6.3%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de Hogares y MECOVI (2002-2017).

*El Bonosol se dio hasta el 2007 y a partir de la edad de 75 años, esto se toma en cuenta en las estimaciones.

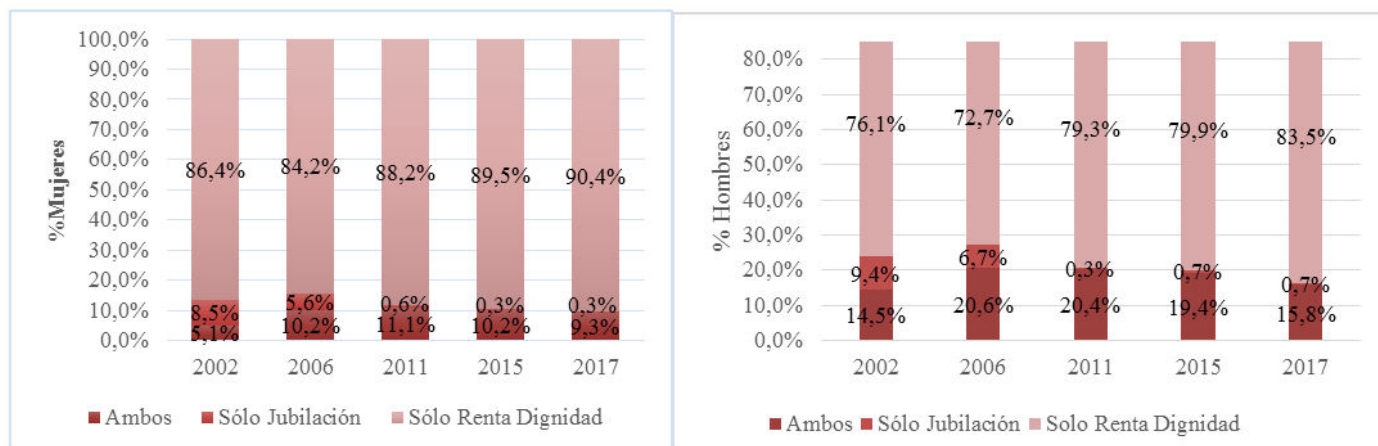
*Renta dignidad a partir del 2008 y a partir de la edad de 60 años, esto se toma en cuenta en las estimaciones.

Para un análisis más detallado de la distribución de la población masculina y femenina dentro de la cobertura tanto de pilares contributivos como no contributivos se divide a la población en 3 grupos, representados en los gráficos No.7 y No.8. Se divide a mujeres y hombres en las personas que reciben sólo jubilación, sólo renta asistencial (Renta dignidad) o ambos. Se toma en cuenta solo a las personas mayores de 60 años para estos cálculos nuevamente y sólo al área urbana. Los gráficos No. 7 y No. 8 muestran los resultados mencionados.

El gráfico No.8 muestra que los hombres tienen un porcentaje mayor en cuanto a la cobertura exclusiva de jubilaciones hasta el año 2006. Para los años posteriores los porcentajes tanto de hombres y mujeres que reciben solo jubilación es más bajo y poco significativo, esto es porque la Renta Dignidad llega a tener una cobertura tan amplia, entonces las personas que solo recibían jubilación pasan a recibir ambas a partir del 2008. Es por lo que el grupo de personas que recibe jubilación y renta dignidad tiene un porcentaje más alto tanto para hombres como mujeres a partir de este año y más significativo que el grupo que solo recibe jubilación.

Sin embargo, en este indicador se puede apreciar una brecha entre hombres y mujeres, ya que los hombres a lo largo de la serie tienen un porcentaje mayor en personas que reciben ambas rentas, mientras que las mujeres claramente tienen un porcentaje mucho más grande en las personas que sólo reciben la renta del pilar no contributivo. Los indicadores en general no tienen mucha fluctuación al pasar de los años, es decir, las tendencias se mantienen.

Gráficos 7 y 8. Porcentaje de hombres y mujeres que reciben jubilación, renta dignidad o ambos



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de Hogares y MECOVI (2002-2017).

Nota: Antes del año 2008 es el programa BONOSOL

Se concluye que el tipo de prestación que reciben tanto hombres como mujeres en la vejez presenta grandes diferencias. Las mujeres se benefician más de las rentas asistenciales como la Renta Dignidad mientras que los hombres tienen un porcentaje más alto de personas que se benefician tanto de jubilación como de la renta asistencial. Así como los resultados previos de la investigación, se encuentra que la cobertura del pilar contributivo es muy baja en las poblaciones de hombres y mujeres. Sin embargo, el porcentaje de varones que logran jubilarse y recibir una renta de este pilar es mayor al de las mujeres.

4.3 Brechas de montos de jubilación.

En esta última sección se hace un análisis de la brecha de las rentas percibidas por hombres y mujeres a partir de los 60 años en el pilar contributivo nuevamente en el área urbana. En primer lugar, se calculan las pensiones en Bs. reales en promedio de hombres y mujeres en base al ingreso que las personas declaran recibir mensualmente por jubilación, invalidez o viudez en las Encuestas de Hogares. Una vez obtenido este ingreso en bolivianos reales, se calcula el ratio entre los ingresos de las mujeres y los hombres.

Tabla 6. Rentas percibidas en Bs. reales y su relación con la pobreza.

Años	2002	2005	2006	2007	2008	2009	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Renta promedio de Mujeres	1381,05	1415,6	1385,45	1508,8	1467,67	1338,44	1323,49	1382,98	1446,53	1554,23	1435,74	1401,905	1522,579
Renta promedio de Hombres	1661,57	1635,45	1921,66	1858,45	1696,65	1655,72	1643,03	1744,53	1743,5	1826,02	1694,43	1750,109	1676,127
Ratio (M/H)	0,83	0,87	0,72	0,81	0,87	0,81	0,81	0,79	0,83	0,85	0,85	0,80	0,91
Renta respecto a la línea de pobreza	3,84	3,84	4,09	3,75	3,12	3,11	2,97	3,17	3,21	3,5	3,32	3,31	3,41
Renta de mujeres respecto a la línea de pobreza	3,32	3,38	3,22	3,09	2,78	2,63	2,68	2,70	2,81	3,06	2,89	3,57	3,54
Renta de hombres respecto a la línea de pobreza	4,13	4,09	4,57	4,01	3,31	3,36	3,43	3,43	3,47	3,75	3,55	2,84	3,20

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de Hogares y MECOVI (2002-2017).

*Se utiliza el concepto de pobreza monetaria y las líneas de pobreza elaboradas por el INE.

En la Tabla No.6 y el Gráfico No.9 se puede apreciar las rentas de jubilación percibidas a lo largo del tiempo y además la brecha entre hombres y mujeres. La renta de los hombres fue más alta que la de las mujeres para todos los años. Si se analiza el ratio a lo largo del tiempo este no tuvo mejoras hasta después del año 2016, la relación entre los ingresos de hombres y mujeres se mantiene para todos los años de la serie. Para el año 2017 las mujeres jubiladas perciben una renta promedio que representa el 91% de la renta que perciben los hombres en promedio, el ratio en este año es el mejor de toda la serie.

Los resultados encontrados tienen en primer lugar una relación estrecha con las brechas de ingresos laborales mostradas en el apartado de mercado laboral. En ese apartado se analizó que los ingresos laborales tienen una relación directa con el monto de jubilación porque un porcentaje del ingreso percibido mensualmente es aportado a la AFP. Además, en el otro apartado se pudo apreciar que, si bien los ingresos laborales aumentaron para hombres y mujeres, la brecha persistía y esta podría estar replicándose en la brecha en el monto de jubilación. Por otro lado, un factor muy determinante es la intermitencia de los ingresos en las carreras laborales. Los sistemas de capitalización individual asumen una carrera laboral continua y con ingresos estables, sin embargo, la realidad, en especial para las mujeres, muestra carreras muy interrumpidas e ingresos insuficientes e intermitentes para poder ahorrar para una buena jubilación. Por ende, las densidades de aportes pueden llegar a ser muy bajas y ser de acceso para pocos.

Por otro lado, hay que recordar que los montos de jubilación también dependen de como el sistema de jubilación de cada país calcula la renta mensual según sus reglas. En Bolivia, como se mencionó previamente, toda la renta ahorrada se distribuye en el tiempo suponiendo una esperanza de vida de la

persona de hasta 110,9 años. El tener una regla con una esperanza de vida tan amplia determina que las mensualidades sean de montos menores, ya que se divide todo el ahorro en los años restantes de vida que se calculan. En este sentido, a partir del año 2010 cuando se hace la ley 065 se dejan de usar tablas de esperanza de vida diferenciadas entre hombres y mujeres. Cabe mencionar además que el monto de jubilación que tienen las personas en Bolivia también dependerá de la rentabilidad ganada por las inversiones que las AFP realizan en el mercado. También se debe recordar que a partir del 2010 se tiene un apoyo de un Fondo Solidario para las personas que tuvieron remuneraciones muy bajas y, por ende, aportes mínimos.

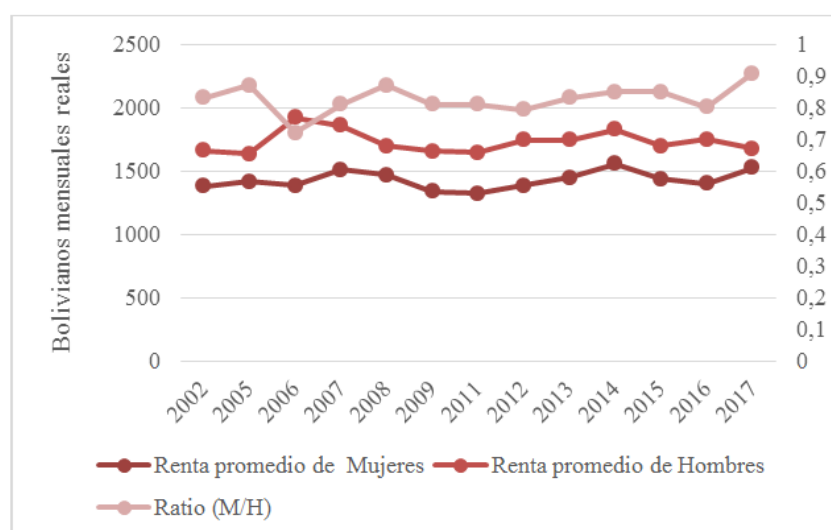
La renta de jubilación entonces depende tanto de los ingresos laborales ganados en el mercado laboral como las mismas reglas del sistema de pensiones. Lastimosamente este tipo de información desagregada para ver cómo se calcula el monto de jubilación de cada persona no está disponible.

También se puede descifrar un factor interesante con los datos mostrados y es que las rentas no tuvieron muchas mejoras, es decir, un crecimiento sustancial en cuanto al monto para hombres y mujeres. Las rentas se mantienen estancadas a lo largo de la serie en montos parecidos. Los resultados del estudio de Amarante et al. (2016) muestran mejoras sustanciales en las rentas por jubilación que perciben las personas al pasar de los años e incluso las mejoras son mayores para las poblaciones femeninas en los cuatro países que analiza (Brasil, Chile, Uruguay y Argentina) por lo que sus brechas entre hombres y mujeres se acortan. Sin embargo, Bolivia parece seguir en un camino parecido a lo largo de los años en el que las brechas en el monto de jubilación se mantienen.

Con la Tabla No.6 se puede hacer otro tipo de análisis con la renta percibida y la pobreza de las personas. Se calcula cuantas veces el monto percibido en promedio por la población representa el monto de línea de pobreza para cada año. La relación muestra que para todos los años se supera por 3 veces o más el monto de línea de pobreza. Lo que quiere decir que los montos que perciben las personas al jubilarse son suficientes para mantenerlos fuera de la pobreza en el área urbana.

Se calcula asimismo la relación del monto con la pobreza por separado para hombres y mujeres. Se encuentra que la renta del hombre supera al monto de línea de pobreza por más que la renta de las mujeres, sin embargo, ambas rentas para ambos grupos los mantienen fuera de la pobreza para todos los años. A pesar de que lo que muestra la Tabla No.6 es alentador, hay que tomar en cuenta que según los indicadores calculados previamente un porcentaje muy bajo de las personas de la población en vejez llega a acceder a una jubilación mediante el pilar contributivo.

Gráfico 9. Rentas percibidas en la jubilación por sexo en el área urbana.



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de Hogares y MECOVI (2002-2017).

Por último, el Gráfico No.10 (datos en Anexo No. 6) muestra el porcentaje de personas pobres²⁸ que pertenecen a la población mayor de 60 años en el área urbana. Se realiza una desagregación por género en la vejez y además se contrasta este indicador con la pobreza de la población total²⁹. Se encuentra que la incidencia de pobreza de las mujeres en la vejez es levemente más baja a la de los hombres en los primeros años de la serie, pero a partir del año 2009 la pobreza de las mujeres es más alta a la de los varones y con una brecha más

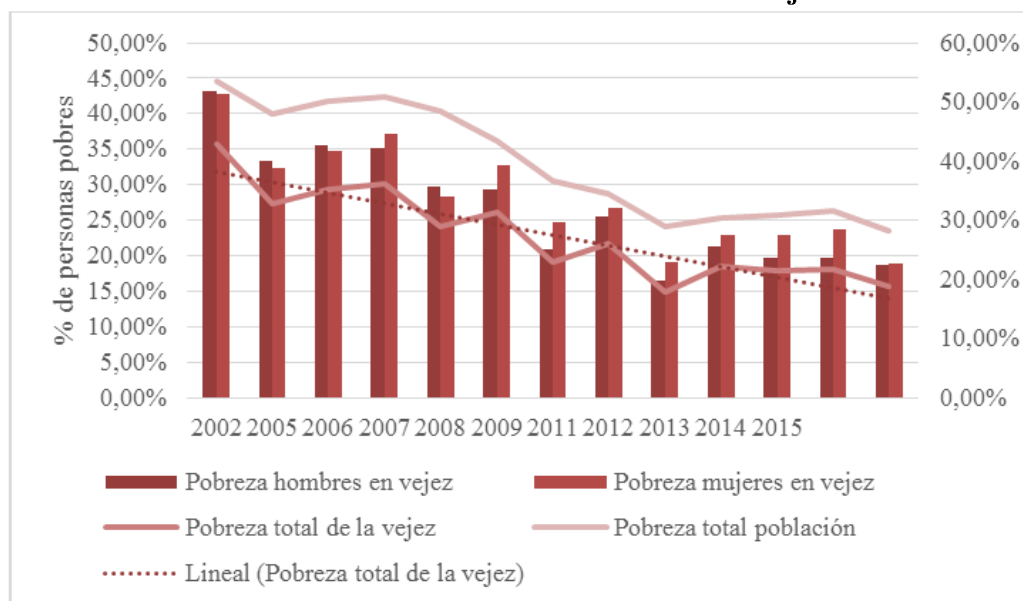
²⁸ Se utiliza únicamente la línea de pobreza moderada.

²⁹ Este dato de pobreza representa lo que se conoce como “incidencia de pobreza”.

amplia. Lo que se puede rescatar en los resultados encontrados es que la incidencia de pobreza tanto para hombres como para mujeres ha tenido una tendencia decreciente. Se llega al año 2017 con un porcentaje de pobreza en la vejez de alrededor del 18.8% (menos de la mitad de la cifra encontrada en el año 2002).

Muchos autores mencionan que tanto las rentas del pilar no contributivo y contributivo tienen impactos directos sobre la tasa de pobreza en la vejez. Las evaluaciones de impacto de la renta dignidad (UDAPE, 2011) anunciaron los impactos significativos que se tuvieron sobre los indicadores de pobreza, consumo y el ingreso per cápita de las personas. Por otro lado, una variación positiva de las rentas contributivas que reciben las personas cuando se jubilan también tendría un impacto positivo sobre los ingresos de las personas en la vejez y, por ende, un efecto significativo en la pobreza.

Gráfico 10. Pobreza moderada en la vejez.



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de Hogares y MECOVI (2002-2017).

Es claro que, si las pensiones contributivas llegan a cubrir a más personas en edad de jubilarse y además los montos mejoran, las tasas de pobreza llegarían a niveles mucho más bajos. Hay que notar que la tasa de pobreza de la

vejez calculada es muy cercana a la de la población total, sin embargo, más baja. Amarante et al. (2016) muestra que países como Chile, Argentina, Chile y Uruguay llegaron para el año 2013 prácticamente a la erradicación de la pobreza en la vejez porque sus mejoras en indicadores de monto de jubilación y cobertura aumentaron sustancialmente tanto para hombres como para mujeres. Bolivia aún mantiene una tasa de pobreza alta en la vejez a comparación de esos países tanto en el área urbana como en el área rural, en especial en esta última.

El rol de los sistemas de jubilación es crucial para entender la pobreza en la vejez. En países desarrollados donde hay una buena combinación de fuertes sistemas de seguridad social y mercados de capital desarrollados normalmente las personas en la vejez tienen buenos estándares de vida (Gasparini et al., 2010). Mientras que países en desarrollo como lo es Bolivia tienen sistemas de pensiones débiles y que benefician más a las personas menos pobres.

5. Conclusiones.

Hoy Bolivia cuenta con un sistema de capitalización individual que a partir del año 2010 ha tomado medidas de redistribución de ingreso mediante su pilar semi contributivo y también se tomaron en cuenta políticas de género, que permiten que las mujeres decidan si quieren reducir su edad de jubilación; se reduce la edad de jubilación a 58 años para hombres y 55 para mujeres (de manera opcional, sino la edad es también de 58 años). Si bien se tomaron en cuenta este tipo de medidas, algunas de ellas son criticables y los resultados no son muy alentadores para las mujeres. El que se opte por una menor edad de jubilación puede significar que la mujer no llegue a la culminación de sus ingresos laborales, por lo que probablemente la mujer no ha culminado su carrera laboral en tan temprana edad. Por otro lado, menos años para jubilarse significa menos años de ahorros en las cuentas, por lo que esto puede afectar al monto de jubilación que luego se recibirá. Son medidas que son discutibles.

Los sistemas de capitalización individual están fuertemente ligados a las características y carreras laborales de las personas por lo que las desigualdades en este ámbito se trasladan al sistema de jubilaciones. La mujer en la región y en Bolivia está ligada a roles de género que interrumpen su carrera laboral y esto causa que ellas difícilmente puedan cumplir con los requisitos del sistema de jubilación. Se evidencia que en el mercado laboral boliviano las mujeres están segregadas en ocupaciones más informales y de relaciones laborales independientes a comparación de los hombres, asimismo, ellas tienen menores ingresos laborales mensuales que los hombres y menores tasas de participación. Tienen, por otro lado, mayores tasas de desempleo y según lo que menciona la teoría estas son más duraderas. Estos indicadores se pueden traducir en brechas en cuanto a la afiliación, en la cobertura en el retiro y además el monto percibido. Al analizar los datos de la población masculina se evidencia que también tienen un porcentaje significativo de empleados en la informalidad y cuenta propismo, esto se refleja en también en sus tasas de cobertura.

Asimismo, se encuentra que a pesar de que hay más hombres que mujeres afiliados a las AFP, el porcentaje es bastante bajo, superando por pocos puntos a las mujeres. La brecha en la afiliación se ha ido acortando con el tiempo, especialmente en los últimos años, sin embargo, la tasa sigue siendo baja para

tanto hombres como mujeres. Estos bajos porcentajes pueden tener implicancias sobre el bienestar y autonomía económica de los hombres y mujeres cuando estos envejecen. Si estas tendencias persisten la cobertura cuando las personas lleguen a la edad de jubilación seguirá siendo muy baja y esto pone en riesgos de vulnerabilidad a las personas.

A pesar de que en Bolivia se cuenta con un sistema de aporte voluntario para los trabajadores independientes, parecen no existir los incentivos suficientes para afiliarse y aportar ya que tienen porcentajes muy bajos de trabajadores (hombres y mujeres) que efectivamente están afiliados al sistema. Esta realidad también puede estar ligada las debilidades institucionales y de información en los sistemas de la región, por lo que se recomienda mejorar en este aspecto para una mejora de la cobertura.

Las tasas de cobertura en el pilar contributivo son realmente muy bajos para tanto la población masculina como femenina. Sin embargo, a pesar de que la población que se jubila es muy poca, el mayor porcentaje de personas jubiladas son hombres. Los resultados de la estadística muestran que un gran porcentaje de las mujeres mayores de 60 años no se jubilan, sino que siguen formando parte de la fuerza laboral por los pocos incentivos que se tiene a la jubilación. Por otro lado, un gran porcentaje de la población femenina no tiene jubilación propia y tampoco trabaja, esto las hace dependientes de las rentas asistenciales y probablemente de cuidados familiares. La población masculina también muestra un gran porcentaje de personas que siguen en la fuerza laboral y que no se jubila, pero, por otro lado, tienen un porcentaje importante de hombres que si se jubilan y no trabajan en comparación a las mujeres.

Los datos muestran que Bolivia se caracteriza por ser un país con baja “cultura previsional” porque es probable que la población vea los beneficios de la seguridad social a muy largo plazo y por eso no haya los incentivos suficientes para la afiliación y, asimismo, aportar de manera activa para poder jubilarse mediante el pilar contributivo. Tener políticas de incentivos y de información de los beneficios de poder jubilarse deben tomarse en cuenta. En la última reforma en Bolivia se suavizan los requisitos para poder jubilarse, sin embargo, los incentivos para jubilarse no parecen haber aumentado de manera sustancial. El otorgar información del sistema y sus beneficios tanto para hombres como para

mujeres parece no ser una prioridad y esto tiene sus consecuencias en los resultados obtenidos.

Por otro lado, el tipo de prestación que reciben tanto hombres como mujeres en la vejez presenta grandes diferencias. Las mujeres se benefician más de las rentas asistenciales como la Renta Dignidad mientras que los hombres tienen un porcentaje más alto de personas que se benefician tanto de jubilación como de la renta asistencial. La renta dignidad ha llegado a tener una cobertura casi universal, y si bien las mujeres son las que más se benefician de ella, el porcentaje de hombres que también lo hacen es muy alto.

En cuanto a los montos de rentas percibidos existe una evidente brecha entre hombres y mujeres para todos los años de análisis. Asimismo, se puede percibir que a lo largo de la serie los ingresos percibidos por jubilación no han tenido un crecimiento real sustancial. La renta de jubilación en Bolivia depende tanto de los ingresos laborales ganados a lo largo de la vida como también del cálculo de los ingresos según el sistema de jubilación. Las mujeres se ven perjudicadas en cuanto a los ingresos laborales que ganan a lo largo de su vida, sin embargo, en el cálculo que hace el sistema de jubilación al momento de dar la renta de jubilación, tanto hombres como mujeres se ven perjudicados al asignar a ambos una esperanza de vida de 110 años. Esto significa que todo el monto ahorrado que se tiene se divide en montos mensuales asumiendo que la persona vivirá esa cantidad de años. Este tipo de medidas puede hacer que el monto sea muy bajo tanto para hombres como mujeres, en especial para las mujeres por que se caracterizan por tener menor densidad de aportes. Hay que recordar también que, en Bolivia, a diferencia de los países vecinos, los fondos destinados a las pensiones de las personas se invierten en el mercado de valores, sin embargo, la rentabilidad es actualmente muy baja.

Entre otros problemas que tiene el sistema siguiendo la línea de Cavallo y Serebrisky (2016) es que los sistemas de contribución no están generando jubilaciones adecuadas para un gran número de trabajadores. La explicación reside en parte en los escasos ahorros acumulados de numerosos trabajadores que entran y salen del mercado laboral y que no pueden realizar aportes durante largos períodos. Un análisis de las trayectorias laborales sería vital para poder analizar las interrupciones laborales de las personas y como estas afectan luego a

la jubilación, sin embargo, Bolivia no cuenta con datos longitudinales de este tipo. Tampoco hay data que siga a las cotizaciones y lagunas previsionales de los afiliados. Este tipo de instrumentos son muy importante para hacer un análisis más detallado de las desigualdades en la jubilación y para hacer política social y nuevas reformas.

Por toda la evidencia mostrada se recalca la importancia de tener una mirada crítica a las desigualdades en la jubilación y a los mismos sistemas de jubilación actuales. Se requiere estudiar todas las dinámicas detrás de la jubilación a fondo para que tanto mujeres como diversos grupos vulnerables como los pobres y personas del área rural, puedan mejorar su acceso a este derecho. Es importante que las personas puedan acceder a una jubilación propia más allá de la asistencial, por un concepto de derecho a la autonomía económica.

Es claro que las políticas en los sistemas de jubilación tienen que tomar en cuenta las dinámicas propias del mercado laboral y las características mismas de las sociedades donde las aplican. Se deben tomar en cuenta los roles familiares y división sexual del trabajo que aún persisten en la región, reconociendo y compensando a la mujer por el trabajo doméstico y reproductivo, para que, en la jubilación, estas no estén en una situación tan vulnerable. Se recomienda también, no dejar que las mujeres dependan solo de rentas mínimas o de viudez.

Bolivia en su última reforma ha tratado de tomar en consideraciones factores de género y de además a los informales. Sin embargo, los resultados no parecen mostrar grandes avances. Las políticas en los sistemas de jubilación deben ir acompañadas de políticas en el mercado laboral, que se caractericen por la formalización de los empleos, tratar temas de discriminación de género, segregación ocupacional, desigualdad en los ingresos percibidos, roles de género tradicionales, división sexual del trabajo, entre otros. Se deben tener políticas articuladas que promuevan los principios de solidaridad y universalización para proteger a toda la población.

6. Bibliografía.

Álvaro, M. B. N. F. C., y Rossi, F. I. (2006). El acceso a la jubilación o pensión en Uruguay:

¿cuántos y quiénes lo lograrían? (Vol. 180). United Nations Publications.

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

Artigas, C. (2005). Una mirada a la protección social desde los derechos humanos y otros contextos internacionales (Vol. 110). United Nations Publications.

Barr, N., y Diamond, P. (2009). Reforming pensions: Principles, analytical errors and policy directions. *International social security review*, 62(2), 5-29.

Barahona, M. (2006). Familias, hogares, dinámica demográfica, vulnerabilidad y pobreza en Nicaragua. CELADE.

Berstein, S., Larraín, G., Pino, F., & Morón, E. (2006). Chilean Pension Reform: Coverage Facts and Policy Alternatives [with Comments]. *Economía*, 6(2), 227-279.

Bertranou, F. M. (2001). Pension reform and gender gaps in Latin America: What are the policy options?. *World Development*, 29(5), 911-923.

Bertranou, F. M., y De Mesa, A. A. (2003). Protección social, pensiones y género. *Protección Social, Pensiones y Género en Argentina, Brasil y Chile*.

Bucheli, M., Rossi, I., y Forteza, A. (2006). Seguridad social y género en Uruguay: un análisis de las diferencias de acceso a la jubilación. Universidad de la Republica. Facultad de Ciencias Sociales, Departamento de Economía.

Bonadona, A. (2003). Género y sistemas de pensiones en Bolivia (Vol. 44). United Nations Publications.

Cavallo Eduardo y Tomás Serebrisky (2016), "Ahorrar para desarrollarse, como América Latina y el Caribe pueden ahorrar más y mejor", Banco Interamericano de Desarrollo (BID), Capítulo 6, "El tiempo se acaba: La demografía del ahorro", 143-170.

Contreras, D., y Galván, M. (2004, April). ¿Ha disminuido la discriminación salarial por género y etnia en Bolivia?. In IV Reunión sobre Pobreza y Distribución del Ingreso (La Plata, 2003).

De Soto, H., (1987), *El otro sendero. La revolución informal*, Instituto Libertad y Democracia, Lima.

EMINPRO. (s.f.) a Ficha Técnica de Empleo en el sector informal medido por productividad. Instituto de Estudios Avanzados para el Desarrollo.

Foster, L. (2005). Gender, pensions and the life course. *Sheffield Online Papers in Social Research*.

Frericks, P. y Meier, R. (2008), The gender pension gap: effects of norms and reform policies, in Kohli, M. y Arza, C. (eds) *The Political Economy of Pensions: Politics, Policy Models and Outcomes in Europe*. London/New York: Routledge.

Gasparini, L., Alejo, J., Haimovich, F., Olivieri, S., y Tornarolli, L. (2010). Poverty among older people in Latin America and the Caribbean. *Journal of International Development*, 22(2), 176-207.

Gasparini, L., Marchionni, M., Badaracco, N., & Serrano, J. (2015). Female Labor Force participation in Latin America: evidence of deceleration. *Documentos de Trabajo del CEDLAS*

Guzmán, V., Mauro, A., y Araujo, K. (1999). Trayectorias laborales de mujeres: cambios generacionales en el mercado de trabajo. *Centro de Estudios de la Mujer*.

Hart, J.K., (1970), Small-scale entrepreneurs in Ghana and development planning, *The Journal of Development Studies*, vol. 6, 104-120.

INE (1997). “Encuesta Nacional de Empleo III”. Noviembre 1997. La Paz – Bolivia.

Jefferson, T. (2009), Women and retirement pensions: A research review. *Feminist Economics*, 15(4), 115-145.

Lewis, A., (1954), Economic development with unlimited supplies of labor, *The Manchester School of Economic and Social Studies*, May.

Landa, F., y Yáñez, P. (2008). Informe Especial: La Informalidad en el Mercado Laboral Urbano: 1996-2006. UDAPE, La Paz.

Loayza, N., (1997), The economics of the informal sector. A simple model and empirical evidence from Latin America, Policy Research, Working Paper 1727, February.

Madero-Cabib, I., y Fasang, A. E. (2016). Gendered work-family life courses and financial well-being in retirement. *Advances in Life Course Research*, 27, 43-60.

Maloney, W. y Levenson A., (1998), The informal sector, firm dynamics, and institutional participation, Research Working Paper, The World Bank.

Marco, F. (Ed.). (2004). Los sistemas de pensiones en América Latina: un análisis de género (No. 90). United Nations Publications.

Martínez, D., y Chumacero, M. (2009). El sector informal urbano en Bolivia, 1995- 2005. CEDLA, La Paz, Bolivia, cTrabajo, (08).

Mauro, A., y Yáñez, S. (2005). Trayectorias laborales y previsión social en Chile en un contexto de flexibilidad: resultados de una investigación longitudinal (No. 1). Centro de Estudios de la Mujer

Ministerio de Economía y Finanzas Públicas (2012), Boletín Sistema Integral de Pensiones. Publicación anual.

Montaño, S., y CEPAL. (2004). La agenda feminista y las reformas de los sistemas de pensiones en América Latina. Los sistemas de pensiones en América Latina: Un análisis de género, (90), 11.

Morales Ramírez, M. A. (2015). Los procesos de reformas y modificaciones a los sistemas de capitalización individual en América Latina. *Revista latinoamericana de derecho social*, (21), 151-177.

Muriel, H. B. (2005). Female labor market conditions in urban Bolivia. *Maestrías para el Desarrollo*, Universidad Católica Boliviana "San Pablo", Working Paper, 3, 2005.

Nannesson, Frida (2011). Gender and Income in Bolivia-Using Matching to decompose Income. University of Copenhagen, Department of Economics.

Neelakantan, U., y Chang, Y. (2010). Gender differences in wealth at retirement. *The American Economic Review*, 100(2), 362-367.

Pautassi, L. C. (2002). *Legislación previsional y equidad de género en América Latina* (Vol. 42). United Nations Publications.

Rowert, Juan Pablo (2013). *Impacto económico de las reformas de seguridad social de largo plazo en Bolivia*. (Tesis para la obtención de grado de licenciatura). Universidad Católica Boliviana, La Paz, Bolivia.

Rivero, R., y Jiménez, W. (1999). Diferencias salariales en el mercado de trabajo urbano en Bolivia, 1981-1997. *Revista de Análisis Económico*, 17, 24-59.

Singer, P., (1980), *Economía política del trabajo*. Siglo Veintiuno Editores, S.A. México D.F.

Tokman, V., (1978), *Las relaciones entre los sectores formal e informal*, *Revista CEPAL*, No. 5, primer semestre, 1978.

Tokman, V. E. (2006). *Inserción laboral, mercados de trabajo y protección social*. Cepal.

Unidad de Análisis de Políticas Sociales y Económicas (UDAPE) (2013). “El impacto de la renta dignidad en personas adultas mayores”.

Uthoff, A. (2002). *Mercados de trabajo y sistemas de pensiones*. *Revista de la CEPAL*.

Wanderley, F. (2003). *Inserción laboral y trabajo no mercantil: un abordaje de género desde los hogares* (No. CD-IICA-: E50. M9-W8i). CIDES-UMSA.

7. ANEXOS.

Anexo 1. Tasa de participación por sexo.

Año/ Descripción	Tasa de actividad en %		
	Área urbana		
	Hombres	Mujeres	Ratio (M/H)
2002	76.3	58.1	0.76
2003-2004	78.0	58.5	0.75
2005	76.3	55.2	0.72
2006	77.7	58.5	0.75
2007	77.1	55.0	0.71
2008	76.7	58.7	0.76
2009	78.0	60.7	0.78
2011	78.75	58.15	0.74
2012	76.06	56.50	0.74
2013	77.62	57.15	0.74
2014	77.98	57.46	0.74
2015	76.7	52.6	0.69
2016	78.2	57.4	0.73
2017	76.1	54.0	0.71

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de Hogares y MECOVI (2002-2017).

Anexo 2. Ingreso mensual real en Bs. por sexo.

Año/ descripción	Ingreso laboral real mensual		
	Urbano		
	Hombres	Mujeres	Ratio (M/H) %
2002	3450.413	2321.285	0.67
2003-2004	3202.909	2526.485	0.79
2006	3762.081	2250.282	0.60
2007	3131.454	2354.87	0.75
2008	2973.007	2329.915	0.78
2009	2580.647	2036.568	0.79
2011	2675.965	2117.223	0.79
2012	2901.711	2317.266	0.80
2013	2945.007	2289.788	0.78
2014	3011.211	2471.873	0.82
2015	2857.115	2523.061	0.88
2016	3079.221	2441.186	0.79
2017	2866.575	2484.773	0.87

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de Hogares y MECOVI (2002-2017).

Anexo 3. Tasa de desempleo por sexo.

Año/ descripción	Tasa de desempleo %		
	Urbana		
	Hombres	Mujeres	Ratio (M/H) %
2002	5.61	8.5	1.52
2003-2004	5.02	7.92	1.58
2005	6.65	9.9	1.49
2006	6.65	9.53	1.43
2007	7.03	10.13	1.44
2008	6.47	5.89	0.91
2009	3.37	6.63	1.97
2011	3.53	4.97	1.41
2012	3.09	4.59	1.49
2013	2.21	5.18	2.34
2014	2.54	5.14	2.02
2015	3.63	5.95	1.64
2016	3.9	6.89	1.77
2017	4.11	5.81	1.41

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de Hogares y MECOVI (2002-2017).

Anexo 4. Porcentaje de afiliados por sexo.

Año/ descripción	2002	2003-2004	2006	2007	2008	2009	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	
Urbana	Hombres afiliados	17.70%	16.08%	23.55%	23.21%	19.09%	22.17%	26.61%	25.95%	30.93%	23.84%	25.84%	24.84%	25.75%
	Mujeres afiliadas	11.90%	11.05%	17.33%	18.22%	15.98%	17.87%	21.38%	22.03%	27.45%	22.05%	22.42%	22.46%	22.72%
	Total	15.09%	13.18%	20.78%	21.05%	17.69%	20.28%	0.2432	24.19%	29.40%	23.06%	24.42%	23.81%	24.46%

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de Hogares y MECOVI (2002-2017).

Anexo 5. Porcentaje de mujeres/hombres y afiliados/no afiliados según categoría ocupacional en el área urbana.

Categoría/Sexo	2002		2006		2011		2015		2017	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Obrero/a	15.87	3.69	16.35	2.58	18.38	3.28	12.76	2.02	13.12	1.11
Empleado/a	38.61	26.99	41.59	34.87	37.33	34.89	38.93	39.31	36.93	40.33
Trabajador/a por cuenta propia	30.98	44.42	27.03	38.41	28.75	36.39	37.88	40.1	39.4	39.04
Patrón, socio o empleador sin remuneración	1.53	0.29	0.43	0.2	0.84	0.27	0.62	0.2	0.6	0.1
Patrón, socio o empleador	4.55	1.97	7.85	2.64	8.1	3.47	5.41	2.83	5.22	2.31
Cooperativista	0.52	0.02	0.72	0	0.58	0.02	0.2	0.08	0.35	0.02
Trabajador/a familiar	7.73	14.37	5.92	12.62	5.84	15.33	3.97	11.03	4.14	10.37
Empleada/o del hogar	0.22	8.23	0.12	8.67	0.18	6.35	0.23	4.42	0.24	6.72
total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Categoría/Sexo	2002		2006		2011		2015		2017	
	Afiliado	No afiliado	Afiliado	No afiliado	Afiliado	No afiliado	Afiliado	No afilia	Afiliado	No afiliado
Obrero/a	11.27	4.85	11.07	6.73	12.84	8.28	9.59	4.24	9.25	4.2
Empleado/a	24.71	85.37	27	84.92	22.46	81.23	25.16	83.77	23.48	84.38
Trabajador/a por cuenta propia	42.43	4.77	38.89	4.99	40.19	5.72	48.48	7.71	49.82	6.61
Patrón, socio o empleador sin remuneración	0.83	1.82	0.31	0.38	0.44	1.07	0.32	0.87	0.22	0.9
Patrón, socio o empleador	3.8	0.89	6.44	1.88	7.31	2.05	4.87	2.67	4.56	2.21
Cooperativista	0.16	1.06	0.4	0.42	0.15	1.09	0.15	0.13	0.04	0.72
Trabajador/a familiar	12.32	1.2	11	0.55	12.9	0.46	8.92	0.37	8.81	0.56
Empleada/o del hogar	4.48	0.03	4.88	0.14	3.72	0.11	2.51	0.25	3.83	0.42
total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de Hogares y MECOVI (2002-2017).

Anexo 6. Incidencia de Pobreza en la Vejez en el área urbana de Bolivia.

POBREZA	2002	2005	2006	2007	2008	2009	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Pobreza hombres en vejez	43.10%	33.37%	35.58%	35.18%	29.70%	29.40%	20.95%	25.56%	16.46%	21.21%	19.70%	19.63%	18.69%
Pobreza mujeres en vejez	42.75%	32.41%	34.67%	37.20%	28.29%	32.78%	24.65%	26.63%	19.18%	22.88%	22.85%	23.78%	18.95%
Pobreza total en vejez	42.90%	32.87%	35.11%	36.24%	28.91%	31.23%	22.92%	26.14%	17.96%	22.08%	21.38%	21.83%	18.83%
Pobreza total población	53.59%	47.86%	50.12%	50.74%	48.51%	43.36%	36.73%	34.52%	28.83%	30.46%	30.93%	31.54%	28.14%

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de Hogares y MECOVI (2002-2017).