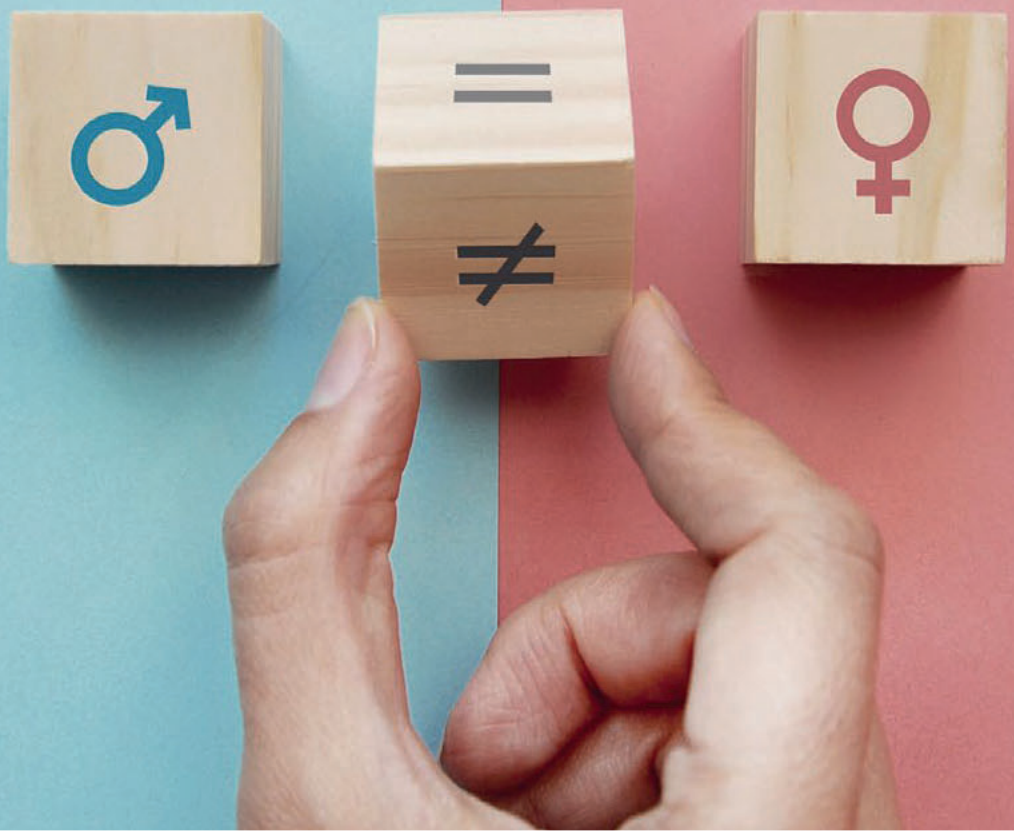
Equidad de género y beneficios laborales

C.P.C. Romeo Angulo Gutiérrez
Vicepresidente Fiscal INCP, A.C.
romeoangulo@prodigy.net.mx

Síntesis

Equidad de género en la seguridad social, es reconocer que la mujer ha sido objeto de discriminación, pues se le han limitado los beneficios de ciertas prestaciones en situaciones específicas, algunas reguladas legalmente por convencionalismos sociales en el trato hacia ellas, sea por cuestiones religiosas con alta incidencia en costumbres y modelos de vida social, y en otros casos, por la pretensión de dar trato de iguales con el varón en el marco de las adecuaciones a la legislación respectiva.



Sin embargo, queda mucho por hacer para lograr la **equidad de género**, en cuanto a los beneficios que se ofrecen mediante los diversos instrumentos de los subsistemas de seguridad social que operan en el país (IMSS, Infonavit, ISSSTE, ISSFAM, Fovissste, sistemas estatales, de organismos descentralizados, etc.), que atienden prestaciones en los renglones de salud, vivienda y pensiones.

Cuando digo que el objetivo de la legislación de la seguridad social debe buscar la equidad de género, estoy precisando que las prestaciones como satisfactores de las necesidades presentes y futuras deben identificarse claramente en atención a la condición de iguales en derechos humanos de las mujeres con los hombres, pero nunca en igualdad de condiciones como individuos, debido a la naturaleza misma de los cuerpos y su funcionamiento biológico, como es el caso de la reproducción con sus implicaciones en la afectación física, así como en el caso de las pensiones que se castiga en el ingreso de la mujer por su mayor longevidad que los hombres, e incluso en los roles sociales de crianza de hijos y de vida conyugal.

Los estereotipos dados a la vida y actuación de las mujeres en nuestra sociedad, influenciados en muchos de los casos por las costumbres que tienen su origen en una interpretación misógina de las doctrinas religiosas, principalmente las de origen cristianas, como la fe católica y la fe evangélica, donde la mujer tiene un espacio reducido de actuación sojuzgada por el hombre, señalada desde el mismo génesis de la biblia, de haber sido hechas de una costilla del hombre, y sin pretender discutir la parte teológica, sino más bien lo ascético de darle interpretación divina y darle un acomodo social a la mujer como modelo de virtud y perfección, en la que se ve limitada su actuación social, así como sus derechos. Esta visión fue la que dio sustento a la discriminación por medio de las leyes laboral y de seguridad social durante un largo periodo de tiempo que, como se señaló, ha venido asociado al criterio de igualdad, pero que deberá incidir en la equidad.

Aunque aún existe una gran diferencia entre la mujer y el varón en lo relativo a los beneficios políticos, sociales y económicos, en los reglones de salarios, prestaciones, ejercicio de responsabilidades, liderazgos, entre otros, es de reconocer que en los tiempos más recientes se han presentado avances sustantivos, que deben acelerarse para lograr la equidad de género.

Antecedentes

Para que las distintas leyes que regulan la seguridad social en el país, den un adecuado tratamiento legal a los beneficios que deben recibir las mujeres por su condición particular frente a los hombres, será necesario clarificar los criterios de igualdad y equidad de género, que llevará, de manera ineludible, a que sea necesario que desde la misma Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) se establezca dicha diferenciación, para que las regulaciones federales, estatales y municipales se dirijan a un mismo punto: definir que ser iguales como humanos las mujeres y los hombres, no significa que haya equidad en la atención de las necesidades particulares de cada género, sobre todo en el caso de las mujeres, esencialmente cuando se refiere a prestaciones de salud, pensiones, tratamiento de beneficiarios propios o en dicho papel, condición de rol social, características reproductivas, y otras más. En consecuencia, será necesario especificar que la equidad es otorgar las prestaciones en servicios, dinero y especie, a las propias mujeres y sus beneficiarios por su condición de mujer, sin menoscabo del derecho humano básico.

Hay avances importantes en lo que se refiere a las trabajadoras del hogar, haciendo obligatoria la inscripción ante el IMSS a quienes presten sus servicios, lo cual les permite acceder a ellas y a sus beneficiarios legales a las prestaciones en servicio, especie y dinero de los cinco seguros que integran el Régimen Obligatorio del Seguro Social:

- Riesgos de Trabajo (SRT).
- Enfermedades y Maternidad (SEM).
- Invalidez y Vida (SIV).
- Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez (SRCV).
- Guarderías y Prestaciones Sociales (SGPS).

Con las reformas anteriores se terminó uno de los periodos más vergonzosos de discriminación y limitaciones de prestaciones de salud (servicios médicos, hospitalarios, rehabilitación, medicamentos, prótesis, etc.), y económicas (subsidios, pensiones, indemnizaciones) que el IMSS otorga a sus derechohabientes; mismas que la Ley Federal del Trabajo (LFT) convalidaba. Sin embargo, es necesario precisar que aún se sigue discriminando en el renglón de vivienda, ya que se mantiene la limitación de

dicha circunstancia de relegarlas de los beneficios que todo sistema de seguridad social debería otorgarles a las trabajadoras para acceder a la propiedad de una vivienda, y que hasta ahora no ha habido reforma laboral, ni de la Ley del Infonavit que contemple ese derecho.

> Hay un largo camino para lograr la equidad de género, **para que el trato de igualdad sea considerando las** diferencias entre mujeres y hombres

Se precisa que, también los hombres que prestan este tipo de servicios en el hogar se benefician igualmente con la reforma de la LFT y de la LSS; sin embargo, culturalmente estaba más asociada dicha actividad a las mujeres, sin que esto signifique discriminación para los hombres, sino que por el enfoque de este artículo se resalta el efecto en las mujeres.

Igualdad y equidad de género

Para hablar de igualdad y equidad de género, primeramente se debe precisar cada uno de los conceptos para que, en el caso que nos ocupa, relativo a los beneficios de la seguridad social para mujeres, nos lleven a ser justos en atención a las características individuales de ellas, en relación a los hombres.

¿Qué es igualdad?

Atendiendo a lo establecido en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, considera que la igualdad se perfecciona cuando:

> Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o posición socioeconómica, nacimiento o cualquier condición.

Para el caso que nos ocupa, señalaríamos que la igualdad es la acepción de que tanto mujeres como hombres tienen los mismos derechos y oportunidades, en su contexto político, económico y social, es pues, un derecho humano fundamental universal de uniformidad sin distinción.

¿Qué es equidad?

Entenderemos por equidad el mecanismo que procura la justicia de los beneficios entre mujeres y hombres, considerando las diferencias que los distinguen en sus ámbitos sexuales, laborales, de salud, económicos, culturales, sociales, etcétera.

¿Qué es género?

En la página de internet del Gobierno de México, se establece que género parte de las diferencias biológicas entre los sexos, así como las desigualdades entre los roles que se asignan a mujeres y hombres en función del contexto socioeconómico, histórico, político, cultural y religioso de las diferentes sociedades en las que viven esos hombres y mujeres.

Seguridad social con equidad de género, puntos sustantivos

Como parte del proceso evolutivo para restituir a la mujer sus derechos plenos a los beneficios de la seguridad social, será necesario adecuar a su situación particular en relación con las prestaciones correspondientes que habrán de considerar su capacidad reproductiva, su rol social y su condición de vida, teniendo en cuenta como elementos primarios el criterio de equidad, en lugar del criterio de igualdad, para el otorgamiento de las prestaciones y otros beneficios sociales, que consideren entre otros los siguientes puntos sustantivos:

- Consideraciones sobre la capacidad reproductiva de la mujer.
- Pensiones a mujeres como aseguradas.
- Pensiones a mujeres como beneficiarias de asegurados y pensionados.

Consideraciones sobre la capacidad reproductiva de la mujer

Una de las diferencias básicas entre la mujer y el hombre, es la capacidad de gestación reproductiva que la ubica en una circunstancia especial donde la igualdad en su concepto general pierde sentido, debido a que la mujer, para concretar el proceso reproductivo,

requiere de atenciones para cuidar su salud y la de su producto, así como de condiciones salubres especiales para el desempeños de sus funciones laborales cuando sea asegurada directa, tiempos para la adaptación y preparación durante el período de gestación, parto y postparto que incluye la alimentación de su bebé.

Por lo anterior, es necesario identificar cada parte del proceso reproductivo que no se ha atendido por la legislación laboral y de seguridad social o, en su caso, no de manera adecuada, porque se demandan satisfactores diferentes de salud como son:

Etapa del proceso	Requerimiento de prestación
Como asegurada directa:	
Periodo de lactancia al bebé (actualmente 6 meses postparto, incentivado como alimento exclusivo).	Ampliación del periodo de lactancia en la LFT y LSS basado en el Derecho humano a la alimentación de los hijos Art. 4, Párrafo Noveno CPEUM, (alimento complementario hasta dos años cuando fuere efectivo, Art. 94, Fracción II, LSS).
Fallecimiento del hijo(a) en el periodo de lactancia.	Derecho a mantener el tiempo asignado de la jornada de trabajo, hasta concluir el período de lactancia, para extracción de leche en caso de seguir produciéndola, con aval médico.
Semanas cotizadas previas a la fecha estimada del parto, si no se cumple requisito, es obligación del patrón pagar el salario íntegro.	Eliminar esta condición en la LSS (Art. 103, Segundo Párrafo), ya que, aun cuando está prohibido y sancionado el que los patrones exijan la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo (Art. 133, Fracción XIV, LFT), sigue siendo un elemento discriminatorio la carga económica para el patrón el que sus trabajadoras no cumplan el requisito de semanas cotizadas para acceder al pago del subsidio por maternidad por parte del IMSS.
Dejar de cotizar (vigencia de derechos) como asegurada o del asegurado en el caso de beneficiaria, una vez iniciado el proceso de gestación, requiriendo ocho semanas cotizadas ininterrumpidas previas a la baja.	Presentar alternativa a dicha limitación de cotización previa de ocho semanas como asegurada, o en caso de beneficiaria de quién lo sea, para acceder a las prestaciones de salud a brindar durante el embarazo, el parto, el puerperio a ella y también al recién nacido. Sabida la dificultad de emplearse estando embarazada. Por lo que sería conveniente reconocer en la Ley del Seguro Social el criterio señalado en el Acdo. del C.T. IMSS 196/205.

Pensiones a mujeres como aseguradas

Una de las situaciones por demás incongruentes y discriminatorias contra la mujer que presenta la actual Ley del Seguro Social, es la relativa a la prestación correspondiente a las pensiones de Cesantía en Edad Avanzada y de Vejez, ya que una vez que han satisfecho los requisitos de semanas cotizadas y edad para hacerse acreedoras a la prestación, se enfrentan a la situación de que el importe que recibirán como renta vitalicia es menor al que le correspondería a un hombre por el que se hubieran cubierto iguales importes de cuotas obrero-patronales, y se hubiesen manejado en una misma Afore con rendimientos iguales, y exactamente las mismas semanas cotizadas.

Lo anterior, motivado por la mayor esperanza de vida de la mujer y, por lo tanto, para pagar estas pensiones con un mismo monto del saldo de la cuenta individual por tener que pagar más tiempo la pensión, se reduce el monto para que "alcance", circunstancia que evidencia un criterio de igualdad sesgado, que llevará a las mujeres a privarse de satisfactores por disponer de menores recursos, dejando de ser justo, esto es inequitativo.

Para corregir esta situación se deberá hacer la modificación en la LSS al proceso de determinación de la financiación de la pensión, para considerar como referencia el pago se haría a un hombre, y una vez conocido el importe mensual, solicitar al IMSS que el aporte por concepto de Capital Constitutivo se incremente para completar la Suma Asegurada que se requiere para recibir la Renta Vitalicia, además del Seguro de Sobrevivencia para atender en su caso, las pensiones de los Beneficiarios.

Pensiones a mujeres como beneficiarias de asegurados y pensionados

Una de las inequidades que más refleja los convencionalismos sociales a los que me referí al inicio de este artículo en la legislación de seguridad social, es la referente a las pensiones de viudez, en la que se específica que, una vez que una mujer viuda que recibe una pensión como beneficiaria de una asegurado o pensionado, contrae nuevamente matrimonio o entra en concubinato, pierde el derecho a seguir recibiendo su pensión, teniendo como compensación el pago de tres anualidades en el caso del IMSS (Art. 66 LSS) y seis mensualidades en el caso del ISSSTE (Art. 135 LISSSTE), "bajo la consideración social de que ya tendrá a alguien que se responsabilice de su sustento", situación por demás incongruente que revela que la mujer queda en segundo plano limitando su independencia económica, y evidenciando el sometimiento económico al nuevo cónyuge o concubino.

Si una viuda recibe pensión de un asegurado **y contrae nuevamente matrimonio o entra en concubinato pierde el** derecho a seguir recibiendo su pensión

El derecho a la pensión se lo dio el haber sido cónyuge o concubina de una asegurado o pensionado, situación que no tiene ninguna relación con tener una nueva situación de matrimonio o concubinato, por lo que deberá modificarse la disposición legal para garantizar que su pensión no se pierda por el solo hecho de que "ahora tiene quién la mantenga" eternizando la subyugación de la mujer y, por lo tanto, demostrando una vez más la inequidad en el trato a la mujer derivado de costumbres sociales.

Esta situación se deberá solventar bajo la premisa de beneficiaria sin limitación y sin condicionamientos, prevaleciendo la persona como individuo con derechos y obligaciones.

Conclusión

Sin duda, queda un largo camino para lograr la equidad de género, para que el trato de igualdad sea considerando las diferencias entre mujeres y hombres. Desde hace muchos años, los organismos internacionales como la ONU, la OIT y otras más, han establecido como una obligación de los estados garantizar los derechos fundamentales de igualdad; intención que, aunque es muy loable su aplicación tendrá que considerar el sistema de valores sociales, religiosos, políticos, económicos, etc., de cada país, ya que, por ejemplo, en el nuestro todavía encontramos situaciones por demás aberrantes en el trato a las mujeres: como perder el derecho a la pensión si contrae matrimonio o entra en concubinato, o que por la mayor longevidad reciba menos importe de pensión.

EN ESTE 2022
SUSCRÍBASE O RENUEVE

La revista fiscal de México
PAF

Evolucionamos y ahora somos un documento inteligente con temas de actualidad y ***soluciones prácticas***

MODALIDADES SUSCRIPCIÓN ANUAL

ELECTRÓNICA BÁSICA	ELECTRÓNICA PLUS	IMPRESA BÁSICA	IMPRESA PLUS	COMBO *PAF* (IMPRESA PLUS Y ELECTRÓNICA PLUS)
Precio: **$1,900**	Precio: **$2,890**	Precio: **$3,250**	Precio: **$3,650**	Precio normal: $6,540 **-10% ADICIONAL** Precio promoción: **$5,886**

	TIPO DE SUSCRIPCIÓN				
BENEFICIOS	ELECTRÓNICA BÁSICA	ELECTRÓNICA PLUS	IMPRESA BÁSICA	IMPRESA PLUS	COMBO
24 ejemplares al año (uno cada quincena)	●	●	●	●	●
Se la llevamos a su domicilio			●	●	●
Visualícela desde nuestro portal **www.revistapaf.com** en cualquier dispositivo con internet	●	●			●
Opción de descarga en dos PC (archivo ejecutable, intransferible)		●			●
Descárguela desde nuestro portal dos días antes de la fecha de publicación		●			●
Consultas telefónicas ilimitadas (envíe por correo su consulta y le responderemos vía telefónica a más tardar en dos días hábiles)		●		●	●
Calculadoras fiscales		●		●	●
Videoteca de cursos en nuestro portal **Casia Creaciones**		●		●	●
Descuentos en nuestro Fondo editorial	●	●	●	●	●
Descuentos en nuestros cursos de actualización	●	●	●	●	●
Acceso a hemeroteca ***PAF*** (revistas de 2013 a la fecha)	●	●			●

www.revistapaf.com
www.casiacreaciones.com.mx

VENTAS Y SUSCRIPCIONES
55-5998-8903 y 04
ventas@casiacreaciones.com.mx

CASIA CREACIONES