

Nota Estudiantil **MÍA y Semillero Macro #3**

Bono pensional al cuidado en Colombia

Junio 2024



Facultad
de Economía

MÍA Uniandes es un grupo estudiantil de la Facultad de Economía de la Universidad de los Andes con enfoque de género, que nace como iniciativa para visibilizar y contribuir a cerrar las brechas de género desde la economía.

El **semillero Macro** nació en 2017 por la iniciativa de un grupo de estudiantes que querían reunirse a profundizar en temas macro. Partiendo del hecho de que no sabemos nada y queremos aprender, semestre a semestre definimos un tema principal y en las sesiones exponemos papers que se encuentre en la frontera del conocimiento de este tema. El objetivo de las reuniones es presentar y discutir tesis de grado (macro) y trabajos en proceso. Este es un ambiente tranquilo para discutir temas macro, echar chistes y aprender. También escribimos entre nosotros los estudiantes un artículo al estilo de un Macro Research Note sobre temas de coyuntura económica, donde podemos aterrizar la teoría macro y aprender de ello.

Introducción

El objetivo de esta nota es argumentar la importancia de la propuesta de un bono por hijo como política para minimizar la brecha de género en el sistema pensional colombiano. Para ello, primero es necesario entender los problemas a los que se enfrentan las mujeres a lo largo de su vida laboral y por qué esto condiciona su situación económica en la vejez. Luego, se busca definir qué es y cómo funciona un bono pensional por hijo de acuerdo con la propuesta del gobierno actual. Después de realizar un análisis comparativo entre países con diferentes niveles de desarrollo en términos de mercado laboral y de seguridad social para la vejez, se encuentra que el bono pensional por hijo tiene un efecto positivo en la cobertura y tasa de reemplazo pensional de las mujeres. La experiencia internacional es un buen punto de partida para discutir la posibilidad de su respectiva implementación en Colombia. Finalmente, en términos de sostenibilidad fiscal, la política

tiene un menor costo de financiación en comparación a otros proyectos que buscan reducir la brecha de género pensional.

Contextualización

Uno de los grandes problemas que ha enfrentado la población de la tercera edad en Colombia es la inseguridad de gozar de solvencia económica en la vejez. Aunque se reconoce que este es un problema general, uno de los hechos que suele olvidarse es que los hombres avanzan con una ventaja significativa hacia la meta de la jubilación, mientras que las mujeres se enfrentan a obstáculos y desafíos que dificultan su progreso. Las brechas de género en el sistema pensional son evidentes. La disparidad en la trayectoria encuentra sus raíces en un sistema que, lamentablemente, pasa por alto las características propias de la demografía, el trabajo, el salario y los roles de género que afectan la oportunidad y el tipo de acceso a una protección justa para las

mujeres en su vejez. Así, una legislación como la colombiana, construida bajo la idea de un “usuario tipo” que no diferencia las realidades de ambos sexos, tiene altas repercusiones en la capacidad de desarrollo personal (Uribe, 2002, pg. 15). Para poder dimensionar el problema, es necesario revisar algunas cifras sobre la disparidad en la cobertura entre hombres y mujeres. Según López (2019), el 22.5% de los hombres adquieren una pensión, en comparación al 12.1% de mujeres que lo logra. La diferencia de 10.4 p.p. (puntos porcentuales) es alarmante y muestra la evidente desigualdad de protección a la vejez por género.

De acuerdo con el informe publicado por la CEPAL (Uribe, 2002, pg. 16), existen cinco principales falencias en términos de los efectos de los requisitos que afectan a las mujeres en el sistema pensional:

i) Menor tasa de participación en el mercado de trabajo. Las mujeres son tradicionalmente excluidas del mercado de trabajo.

ii) Disparidad en actividades laborales. Algunas modalidades de inserción en el mercado laboral como el trabajo informal son inconducentes a la hora de reunir los requisitos para una pensión.

iii) Brecha salarial: Ingreso o salario promedio diferenciales. Las mujeres cotizan aportes menores que se transforman en beneficios pensionales inferiores en la edad de retiro.

iv) Menor número de años cotizados. La reproducción y las labores de cuidado se traducen en una interrupción de la vida laboral de las mujeres.

v) Mayor esperanza de vida. La esperanza de vida es asimétrica entre los dos sexos, afectando el número de años en los que se percibe una pensión para cada grupo.

En Colombia, las mujeres tienen una menor participación laboral (la brecha en la tasa global de participación fue de 23.6 p.p.), una menor probabilidad de estar empleadas (la brecha en la tasa de empleo fue de 25.4 p.p.) y una mayor probabilidad de estar desempleadas (la brecha en la tasa de desempleo fue 6.1 p.p.), por último, en caso de estar empleadas, tienen una mayor propensión a trabajar en empleos de tiempo parcial (la brecha en el porcentaje de empleadas trabajando tiempo parcial fue de 11.1 p.p.) (Digna, 2023, pg. 9). Esta disminución en la participación de las mujeres en el mercado laboral se traduce en diferencias desproporcionales en la contribución al sistema de pensiones.

Bajo esta misma línea, una gran proporción de las mujeres cotiza con un menor salario que sus pares hombres. De acuerdo con información del DANE (2021), dentro del grupo de personas ocupadas en 2021, las mujeres recibían en promedio 6.3% menos que los hombres cada mes. Esto se mantiene para todos los niveles educativos, pero es más grande para las mujeres que no cuentan con ningún estudio, en donde la brecha se ubicó en 39.3% en favor de los hombres.

Simultáneamente, la edad de retiro, los años cotizados y la esperanza de vida de ambos sexos están altamente relacionados con la brecha pensional. La Ley de Seguridad Social establece que las mujeres tendrán una pensión asegurada si cumplen 57 años y los hombres 62. Esto implica que las mujeres tendrán menos tiempo de cotización, a pesar de que su esperanza de vida (80 años) es mayor que la de los hombres (73.7 años). Por otro lado, tanto hombres como mujeres tienen que cotizar 1300 semanas en el régimen de prima media y 1150 en el régimen de ahorro individual. Por ende, las mujeres tienen que cumplir con el mismo requisito que los hombres en menos tiempo y, además, viven más tiempo con un menor ingreso. Dado este problema, la

Corte Constitucional en junio de 2023 exhortó al Congreso para que adopte una perspectiva de género en un plazo aproximado de 2 años para equilibrar la balanza. Estableció que, si no había regulación alguna en el tiempo establecido, el número de semanas mínimas de cotización disminuiría en 50 semanas hasta 2027 y después de esto disminuiría en 25 semanas. Ello para llegar a 1000 semanas cotizadas para las mujeres como requisito mínimo para acceder a su pensión. Aunque esto puede considerarse un avance, no atiende el problema estructural señalado anteriormente, ya que mantiene desprotegidas a las mujeres, quienes llegan con una menor cantidad de semanas cotizadas para un mayor tiempo de vida.

Históricamente, los roles de género han relegado a las mujeres a las labores de cuidado no remunerado, pues son quienes participan principalmente en la economía del cuidado y, por ende, se ocupan mayoritariamente de la crianza de los hijos y de la manutención del hogar.

En Colombia, esto se confirma con la información de la Encuesta Nacional del Uso del Tiempo (ENUT), en la que se determinó que hasta 2021 las mujeres hacían una jornada de 7 horas diarias de labores de cuidado no remunerado, mientras que los hombres sólo le dedicaban 3 horas al día. Estas expectativas de género significan para las mujeres una limitación al acceso de trabajo remunerado, una segregación ocupacional, jornadas laborales más cortas y salarios más bajos (Digna, 2023, pp. 14). Además, las mujeres están expuestas a experimentar una penalidad por tomar la decisión de tener hijos. Sobre esto, Kleven et al. (2019) muestra que el impacto de tener un hijo es mayor en las mujeres que en los hombres, frente a los ingresos, la participación laboral, las horas trabajadas, la ocupación, el sector y las decisiones.

Con el objetivo de reconocer las labores no remuneradas, se han pensado políticas de compensación para disminuir las desventajas y brechas en la carrera hacia la pensión de vejez. Entre ellas se encuentran los bonos para la jubilación.

Bonos pensionales: perspectivas de género

El Bono Pensional es un beneficio recibido por un grupo focalizado al que se le quiere reconocer contribuciones no remuneradas o proteger de condiciones de vulnerabilidad en la tercera edad. En este entendido, cuando se habla de un bono pensional con perspectiva de género, se pretende abordar las desigualdades entre hombres y mujeres, reconociendo que el camino hacia la jubilación lo experimentan de forma distinta cada uno de los sexos.

En la Reforma Pensional propuesta por el gobierno actual, se incluyó un bono pensional a las mujeres con hijos. Específicamente, el artículo 36 del Proyecto de Ley aprobado en segundo debate en la plenaria del Senado establece que:

“En el Componente de Prima Media del Pilar Contributivo, como reconocimiento al trabajo no remunerado, a partir de la vigencia de esta ley, para las mujeres que cumplan la edad mínima para acceder a la pensión y no tengan las semanas establecidas en el Componente de Prima Media, podrán obtener el beneficio de disminuir en cincuenta semanas por cada hijo(a) nacido(a) vivo(a) o adoptivo(a) el número de semanas requeridas, hasta llegar a un mínimo de 850 semanas por un máximo de tres (3) hijos(as). Este beneficio solo será aplicable para aquellas mujeres que luego de haber agotado el sistema actuarial de equivalencias, cuando se tienen disponibles recursos en el Componente Complementario de Ahorro Individual, no alcancen a com-

pletar el requisito de las semanas mínimas establecidas en la presente ley en el Componente de Prima Media para acceder a la Pensión Integral de Vejez. De igual forma, este beneficio no se podrá utilizar para incrementos adicionales a las semanas mínimas requeridas con el fin de aumentar la tasa de reemplazo.”

En resumen, el bono plantea una forma de reconocer el trabajo sin remuneración que realizan las mujeres en Colombia por su dedicación diaria promedio de 8 horas, o casi la mitad de su trabajo total, fundamental para el bienestar familiar y social. La compensación por hijo, que brinda 50 semanas de cotización por cada uno, tiene como objetivo considerar este trabajo invisible y mejorar su seguridad económica a futuro. Asimismo, reconoce que las mujeres son individuos duales en la economía: participan como mano de obra y, a su vez, para el mantenimiento de la estructura social, contribuyendo a la reproducción y al cuidado de la misma fuerza de trabajo.

Existen varios puntos de discusión acerca de esta política: ¿Será efectiva para cerrar las brechas de género en pensiones? ¿Será eficaz para proteger en mayor medida a las mujeres en edad de pensión? ¿Es suficiente? ¿Es financiable? En el siguiente apartado se hará un análisis comparado de los diferentes bonos pensionales en distintos países para llegar a conclusiones sobre la eficiencia y sostenibilidad de esta política.

Bonos pensionales: análisis comparado

La realidad desigual entre mujeres y hombres de la tercera edad en Colombia no es un caso aislado. En la mayoría de los países existen brechas de cobertura y monto significativas entre los dos sexos. Por ello, han sido varias las naciones que aplican políticas con enfoque de género en busca de una mayor protección de las mujeres en edad de jubilación.

En este apartado, se estudian brevemente algunos ejemplos de pares regionales y otros casos del resto del planeta. Existen países con realidades del mercado laboral similares a las de nuestra nación que ya han implementado el bono pensional (Véase Tabla 1). Con la información recopilada se evaluará la similitud con nuestro contexto y los efectos de la implementación de esta política en los países seleccionados.

Chile

Chile es un país con un sistema pensional de contribución individual con un pilar solidario que es financiado mayoritariamente por el Estado (Amarante et al., 2017). En el 2008, la reforma del sistema introdujo un mecanismo de compensación al cuidado en las pensiones. Este consiste en 18 meses de aportes de salario mínimo por cada hijo criado que se añaden al recibir la pensión totalmente financiado con gasto público. Según Martínez (2019), el bono por hijo en Chile hizo que la brecha pensional pasara de 63.2% a 56.6% desde su implementación en el 2018. El bono, además, aumentaría en un 4.3% la pensión de las mujeres con respecto al salario base.

Uruguay

Desde 1996, Uruguay tiene un sistema pensional mixto, donde se pueden optar por dos opciones de pensión: una de tipo no contributivo y otra de ahorro individual obligatorio. Con la implementación de la Ley 18.395 de 2008, para las mujeres, se disminuyó a 30 años de servicio para jubilación común y se implementó un cómputo de años de servicio por maternidad, el cual brinda un año adicional de servicio por cada hijo nacido vivo o adoptado, con un máximo de cinco años. Según un estudio realizado por Lavalleja & Tenenbaum (2017) la disminución de años requeridos de servicio y el cómputo de años por hijo, influyó positivamente en acceso y aumento del monto de

País	Condiciones de bonos pensionales	Informalidad femenina % / Informalidad masculina %	Tipo de Sistema Pensional	Esperanza de vida (H/M)	Edad de pensión (H/M)	Desempleo (H/M)	Brecha Salarial
Colombia	Propuesta: Bono de 50 semanas por hijo	52.8%/57.9%	Mixto	73.7/80	62/57	8.7%/13%	65%
Uruguay	Bono por hijo: Hasta los 5 años, cada hijo representa un aumento en la cotización.	24%/22%	Mixto	71.65/79.26	60/60	9.6%/7.2%	66%
Chile	Bono por hijo: El monto es equivalente a 18 meses de aportes (con salario mínimo) y se entrega una vez cumplidos los 65 años.	29.2%/26.2%	Privado con Pilar Solidario	78/83	65/60	8.6%/7.3%	58%
Argentina	Bono por hijo: A todas las mujeres que no cumplan con las semanas necesarias para adquirir la pensión se les añade 1 año de cotizaciones por cada hijo.	39.3%/34.6%	Público	72.18/78.65	65/60	7.8%/6.1%	55%
Brasil	Bono a la mujer: Las mujeres pueden pensionarse con 5 años menos de contribuciones que los hombres.	35.3%/39.8%	Mixto	70/76	65/60	11.6%/7.5%	63%
Francia	Créditos y bonos: Por periodos de cuidado de al menos 6 años para niños de menos de 16 años. Además de cubrir 2 años de pensiones por hijo se da un incremento de 10% en el monto final de pensión. (ambos padres)	4.4%/4.5%	Mixto	80/86	64/64	7.1%/7.5%	85%
Reino Unido	Bonos pensionales por periodos de cuidado: Los periodos de cuidado de hijos son calculados	23.7%/25.2%	Mixto	83.3/79.6	66/66	3.5%/4.1%	85%

jubilación para el sexo femenino. Según este mismo estudio, en 2016 cerca de un 45% de las mujeres que lograron jubilarse ese año, lo hicieron gracias a la Ley 18.395 de 2008. La implementación conjunta de un bono por hijo y un requisito menor de años de servicio para jubilación, disminuyó la brecha pensional en el país, que para 2015 fue del 20% (14 puntos menos que en 2009). (CEPAL, 2017).

Brasil

El sistema pensional brasileño consta de tres pilares: uno para el sector privado, otro para el sector público y un último pilar voluntario que es utilizado en su mayoría por individuos de altos ingresos. Además, tiene dos opciones de acceso a la pensión: por tiempo de contribución y por edad. Desde 1998 se implementaron beneficios a

las mujeres para reducir la desigualdad en acceso a la seguridad social en la vejez. Particularmente, Brasil cuenta para todas las mujeres 5 años de cotizaciones ficticias que reconocen el cuidado y las asimetrías en acceso al mercado laboral (este beneficio sólo se recibe si se jubila por tiempo de contribución). Según Pautassi & Navarro (2020), esta medida ha logrado reducir la brecha pensional de género en la modalidad de retiro por tiempo de contribución en comparación con la que se calcula para la modalidad de retiro por edad (donde no hay bonos pensionales para las mujeres).

Argentina

El sistema pensional argentino ha transitado diferentes reformas en el paso del siglo XX al XXI. Actualmente, tienen un sistema público que consagró la hazaña de pasar del 67% de cobertura en 2006 –que era baja debido al uso de las tablas diferenciadas por sexo y a las restricciones impuestas por la reforma pensional de 1993– a un 90% de cobertura pensional por la implementación de la Moratoria Previsional, una política para proteger a aquellos individuos con pocos o ningún año de cotización (Amarante, 2017). La política de Reconocimiento de Aportes por Tareas de Cuidado trata del bono pensional que se les da a las madres argentinas, en forma de años de cotizaciones, por la irregularidad de su carrera laboral. Según Corsiglia et al. (2021), el bono ha logrado pensionar a más de 350,000 mujeres que se encontraban en el caso de falta de semanas de cotización. Un efecto notable por la novedad de su implementación.

Francia

El sistema pensional francés es un régimen mixto, el cual, tuvo su última gran reforma en 1945, es del tipo “Pay-as-you-go” –cada individuo decide cuánto aportar– y cuenta con dos esquemas principales: el General, que tiene un enfoque solidario y que

busca proteger a los trabajadores irregulares; y el Suplementario, que está más relacionado con las contribuciones individuales (Jeger & Lelievre, 2005). Particularmente, el sistema francés se caracteriza por fuertes disminuciones en la tasa de reemplazo por la interrupción de la carrera. Por esto, el gobierno implementó un bono por hijo que aumenta la tasa de reemplazo para las mujeres y que, sin su existencia, estaría aproximadamente 10 p.p. por debajo de donde se encuentra hoy (D’Addio, 2009).

Reino Unido

En el Reino Unido, existe un sistema laboral y de pensiones que ofrece numerosos beneficios para el cuidado. Se han establecido los bonos por hijo, conocidos como Child Benefit, los cuales se otorgan cuando se tiene a cargo a un menor de 16 años. En cuanto a las pensiones, se denominan Créditos del Seguro Nacional y no están limitados únicamente a los beneficios de jubilación. Además de estos bonos pensionales, los padres que ejercen labores de cuidado pueden acceder a subsidios mensuales por cada hijo a su cargo. En el Reino Unido, antes de la reforma del 2007, la cobertura pensional para mujeres era relativamente baja. Según Vlachantoni (2009), con la creación de “Bonos de Cuidado” la cobertura femenina en pensiones se proyectaba a crecer al 95% para el 2025.

Lecciones

Según la experiencia internacional, países con contextos similares (en términos de brecha salarial de género y de informalidad) han logrado hacer un sistema pensional más equitativo que reconozca la existencia y efectos de los roles de género en la trayectoria laboral femenina. Se ha logrado reducir la brecha de género en pensiones y asegurar a más mujeres de la tercera edad. Este puede ser un buen indicador hacia la validez de la política en el contexto colombiano.

Adicionalmente, es importante notar que, en varios de los países analizados, la edad de pensión de las mujeres es más alta que la que se tiene en Colombia (incluso si la esperanza de vida es muy parecida). Esta no sólo es una actualización coherente con el incremento de la esperanza de vida, sino que hace más sostenible los sistemas pensionales al tener más años de cotizaciones para obtener el seguro a la vejez.

Colombia

De acuerdo con las estimaciones realizadas por López Rodríguez (2019) basadas en el sistema pensional colombiano actual, el bono por hijo (que se simuló en conjunto con otras medidas como al aumento de la edad de pensión y la reducción a 1150 semanas de requisito para mujeres, de las cuales la última ya fue sentenciada por la Corte Constitucional) lograría aumentar en 3.26 p.p. la probabilidad de una mujer de pensionarse y su tasa de reemplazo en 4.72 p.p. Ahora bien, ¿se puede financiar?

Sostenibilidad y financiación

De acuerdo con el Comité Autónomo de la Regla Fiscal (2023), la implementación del bono por hijo(a) resulta mejor fiscalmente en comparación a una reducción del requisito de semanas de cotización a 1000 para las mujeres (otra de las propuestas). Además, de acuerdo con los cálculos de López Rodríguez (2019), aunque esta política sí representa un costo fiscal adicional, se podría financiar si se hace en compañía de un aumento de la edad de pensión, en cuyo caso, al implementar ambos cambios conjuntamente, el costo de pensionar a una mujer en Colombia sería de 74.7 millones de pesos en contraste con los 85.61 millones que cuesta pensionar a una mujer en promedio en el sistema actual. Es decir, si las mujeres tienen una edad más alta de pensión, se incrementa su cotización, que es un ingreso para el estado. Así, al incluir el bono por hijo, que es un subsidio, para

aquellas mujeres que están cercanas a lograr los requisitos de pensión, el costo fiscal no es significativo. Se concluyen que, aunque requiere de más financiación del gobierno para poder implementarse, si se instauro con otras medidas necesarias como el aumento de edad de pensión, el bono pensional sería una propuesta viable desde el punto de vista de la sostenibilidad.

Conclusión y recomendaciones

En síntesis, los roles de género tienen efectos directos tanto en el mercado laboral como en la realidad pensional de las mujeres alrededor del mundo. Más aún en Colombia, el diseño del sistema profundiza las desigualdades entre los géneros y es incapaz de proteger a una gran proporción de mujeres en su vejez. Por esta razón, la implementación del Bono por Hijo en Colombia representa un paso en la dirección correcta de reconocer las labores de cuidado no remunerado, culturalmente asociadas a las mujeres. Cabe aclarar que sus efectos dependen de las condiciones iniciales de cada sistema.

El análisis internacional y las estimaciones académicas indican que los efectos del bono contribuyen a aumentar la cobertura en la etapa de retiro y mejorarían la situación económica de miles de mujeres en Colombia. Así, se observa que los bonos pensionales generan un cambio positivo, justificando su implementación para lograr reconocer la economía del cuidado. Sin embargo, los bonos pensionales no representan una solución final, pues el cambio de esta problemática radica en una reforma estructural del mercado laboral, y de un sistema pensional coherente con la realidad laboral de las mujeres colombianas.

Adicionalmente, esta nota busca atribuirle la relevancia necesaria a la urgencia de un sistema que busque un retiro justo, equitativo y digno para las mujeres en su vejez, y a su vez, incentivar a la investiga-

ción de diferentes alternativas que busquen la erradicación de las brechas de género. Sin embargo, cabe aclarar que quedan por fuera de este texto aspectos necesarios para discutir la desigualdad de género en el sistema pensional, pues esta es solo una primera aproximación general a los factores que han sido predominantes en esta problemática.

Referencias

Amarante, V., Colacce, M., & Manzi, P. (2017). The gender gap in pensions iLatin America. *International Social Security Review*, 70(2), 57-85. <https://doi.org/10.1111/issr.12135>

CARF. (2023). Actualización - Análisis Técnico sobre la Reforma Pensional. Comité Autónomo De La Regla Fiscal. https://www.carf.gov.co/webcenter/ShowProperty?nodeId=%2FConexionContent%2FWCC_CLUSTER-228736%2F%2Fid-cPrimaryFile&revision=latestreleased

Corsiglia Mura, L., Guinzburg, N. E., Karczmarczyk, M., Lespada, E., & Nahón, C. (2021). Políticas Públicas para mitigar brechas de género. Diagnóstico, fundamentos y diseño de la política de reconocimiento de aportes por tareas de cuidado. In XV Congreso SAAP: "La Democracia en tiempos de desconfianza e incertidumbre global". Sociedad Argentina de Análisis Político-SAAP.

D'Addio, A. C. (2009). Pension Entitlements of Women with Children: The Role of Credits within Pension Systems in OECD Countries. *Social, Employment and Migration Working Paper*, OECD, Paris, forthcoming.

DANE. (2021). Situación de la brecha salarial en Colombia. Recuperado de: <https://www.dane.gov.co/index.php/actualidad-dane/5603-la-brecha-salarial-en-colombia-no-cede-las-mujeres-continuan-en-desventaja>

Digna. (2023). Protección económica en la vejez de las mujeres en Colombia. Recuperado de: https://www.proyectodigna.com/_files/ugd/22c041_74a5954c1f6144908e05301ebc-664c9e.pdf

Government Digital Service. (2014, 2 diciembre). Child benefit. GOV.UK. <https://www.gov.uk/child-benefit>

Jeger, F., & Lelievre, M. (2005). The French pension system and 2003 reform. *The Japanese Journal of Social Security Policy*, 4(2), 76-84.

Kleven, H., Landais, C., & Søgaaard, J. E. (2019). Children and gender inequality: Evidence from Denmark. *American Economic Jour*

López Rodríguez, A. L. (2019). Evaluación de políticas pensionales para reducir la brecha de género en la etapa de retiro en Colombia. *Documentos De Trabajo Escuela De Gobierno Alberto Lleras Camargo*, 67(2215 - 7816). <https://gobierno.uniandes.edu.co/sites/default/files/books/DT/DT-67.pdf>

Martínez Martínez, V.L. (2019). Un intento de superación de la brecha pensionaria: el bono por hijo en Chile. *e-Revista Internacional de la Protección Social*, 4 (2), 144-159.

Pautassi, L. & Marco Navarro, F. (2020). La compensación del cuidado en los sistemas de pensiones en América Latina. *Revue internationale des études du développement*, 242, 143-165. <https://doi.org/10.3917/ried.242.0143>

Tenenbaum, V., & Lavalleja, M. (2017, 1 noviembre). Seguridad social en el Uruguay: un análisis de los resultados de la ley de flexibilización del acceso a las jubilaciones. <https://repositorio.cepal.org/items/b8e357e8-b79f-4fd2-9100-11fb70370df3>

Uribe, Consuelo. (2002). La reforma de pensiones en Colombia y la equidad de género. Unidad mujer y desarrollo. Proyecto “Impacto de género de la reforma de pensiones en América Latina”. Santiago de Chile, octubre de 2002. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/37dae36a-44d7-4595-a266-544897b38e3d/content>

Vlachantoni, Athina (2009) Care credits in the British pension system. 2009 Conference of the Social Policy Association, Edinburgh, UK. 01 Jan 2009.

Nota Estudiantil **MÍA y Semillero Macro #3** **Bono pensional al cuidado en Colombia** Junio 2024

Autores: María José Pérez Pérez (Economía), Santiago Niño Guerra (Economía), Sofía Arango Bolívar (Economía y Antropología), María Alejandra Saavedra (Maestría en Economía PEG).

Universidad de los Andes | Vigilada Mineducación
Reconocimiento como Universidad:
Decreto 1297 del 30 de mayo de 1964.
Reconocimiento personería jurídica:
Resolución 28 del 23 de febrero

 Universidad de
los Andes
Colombia

Facultad
de Economía