

## EL SISTEMA JUBILATORIO DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO. UNA APROXIMACIÓN

Andrea Pía Salomón

Instituto de Análisis de Políticas Públicas - Universidad Nacional de La Rioja

[asalomon@unlar.edu.ar](mailto:asalomon@unlar.edu.ar)

### RESUMEN

La dinámica poblacional afecta de manera directa a los sistemas previsionales en el mundo, y tanto países desarrollados como subdesarrollados se enfrentan a problemas futuros en esta temática. El envejecimiento de la población y el aumento de la esperanza de vida son variables a considerar en el análisis de la cobertura de las contingencias sociales. El incorporar una visión de género a esta dinámica poblacional permite detectar inequidades en los sistemas jubilatorios, para ello es necesario previamente analizar el mercado laboral que decanta en su culminación en el sistema previsional.

Mediante un análisis descriptivo del sistema jubilatorio argentino considerando la legislación vigente al año 2023 y los datos oficiales propiciados por la Administración Nacional de Seguridad Social, se pretende caracterizar a los trabajadores activos y pasivos y las brechas que se manifiestan desde una perspectiva de género. Encontramos diferencias tanto en el mercado laboral como en el régimen previsional, lo que confirmaría el vínculo que existe entre ambos.

### ABSTRACT

Population dynamics directly affect pension systems worldwide, and both developed and underdeveloped countries are facing pension problems. The aging of the population and the increase in life expectancy are variables to be considered in the analysis of the coverage of social contingencies. Incorporating a gender perspective to this population dynamics allows detecting inequities in the pension systems, for which a study of the labor market is necessary as a prelude, culminating in the pension system.

By means of a descriptive analysis of the Argentine pension system considering the legislation in force as of the year 2023 and the official data provided by the National Social Security Administration, we intend to characterize active and passive workers and the gaps that are manifested from a gender perspective. We found these differences both in the labor market and in the pension system, confirming the link between one area and the other.

### INTRODUCCIÓN

La seguridad social es el conjunto de instituciones y normas que tienen por objetivo la protección de las personas y sus familias frente a determinadas contingencias que deben afrontar a lo largo de su vida. De Diego (2011) las clasifica en contingencias de orden biológico como muerte, vejez, nacimientos; contingencias de orden patológico como las enfermedades y la invalidez y las contingencias económicas sociales como el matrimonio, los hijos y el desempleo.

El sistema previsional es un subsistema dentro del sistema de seguridad social que se encarga de regular las prestaciones vinculadas a las contingencias de vejez, muerte e incapacidad, es decir, busca cubrir aquellos hechos donde un trabajador activo independiente o en relación de dependencia deja de pertenecer a ese sector.

Por otra parte, los roles de género se construyen desde la infancia, según las reglas de crianza en el ámbito del hogar, la educación formal y familiar, y determinan las actitudes y conductas de hombres y mujeres en la sociedad. Esto influye en el nivel de bienestar que obtienen en la vejez, junto al contexto social, político y económico en el que se desarrolló su vida. (Salgado de Snyder y Wong : 2007)

La perspectiva de género posibilita distinguir entre la diferencia sexual de las personas y las diferencias debidas a ideas, representaciones sociales que se construyen tomando como referencia a esa diferencia sexual (Lamas,1996). Permite determinar las diferencias sociales y culturales entre hombres y mujeres más allá de las naturales y analizar estos condicionantes que no son biológicos sino causados por ideas y prejuicios sociales que entrelazan el género.

En Argentina, según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2023), en adelante INDEC, para el año 2001 se registró que 6 de cada 10 mujeres accedían a prestaciones previsionales y para el censo del año 2022 esa relación asciende a casi 9 de cada 10, lo que implica que un mayor número de mujeres ha logrado jubilarse. Varios autores establecen que esta disminución en las brechas de género se debe, especialmente, a la existencia de regímenes de facilidades de pagos o moratorias aplicadas en el país (Amarante et al.,2016; INDEC, 2023)

Este trabajo busca analizar el sistema jubilatorio argentino desde una perspectiva de género, y enfatiza aspectos sociales, económicos, jurídicos y demográficos

## METODOLOGÍA

El objetivo general de este trabajo es describir brechas de género que se presentan en el sistema previsional argentino, en cuanto a los objetivos secundarios se considera necesario analizar aspectos demográficos, laborales y normativos que pueden explicar diferencias en el acceso a las prestaciones previsionales.

En cuanto al enfoque metodológico, este trabajo se enmarca en una investigación de tipo descriptiva; ya que busca especificar las propiedades, características y los perfiles de los objetos que se sometan a su análisis (Hernández Sampieri et al., 2014).

Se caracteriza este trabajo dentro de las investigaciones mixtas, donde se establece una primera fase de recolección y análisis de datos cualitativos y una segunda etapa donde se trabaja sobre los datos cuantitativos, para en una fase posterior, comparar e integrar ambos grupos de datos (ÑaupasPaitán et al., 2018).

Se utilizan fuentes primarias como legislación vigente, convenios y acuerdos, como también trabajos de investigación, informes y bases de datos de organismos oficiales.

## RESULTADOS

### *a. Mercado laboral*

Las desigualdades que se observan en el mercado laboral se consideran condicionantes de las diferencias previsionales. En este análisis se distinguen tres factores fundamentales como la participación en el mercado de hombres y mujeres, la remuneración obtenida y la formalidad de la relación laboral a la que acceden.

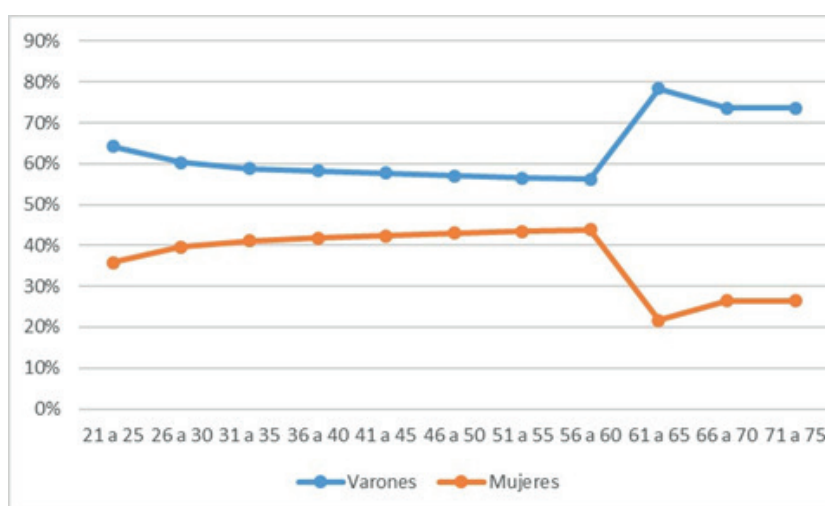
### i. La participación el mercado laboral

La participación de las mujeres en el mercado laboral es menor a la de los hombres, esto se atribuye principalmente a la feminización de las tareas de cuidado, es decir, las mujeres buscan empleos con una jornada laboral menor a fin de poder atender las necesidades de hijos y personas mayores o enfermedades dentro del ámbito hogareño (Díaz Langou et al., 2019). Esta situación se observa a nivel mundial, las mujeres dedican más tiempo a las tareas de cuidado no remunerado, en promedio 3,2 veces más tiempo que los hombres, sin que exista país donde la tendencia se revierta. (Addati et al., 2019)

Otro fenómeno que aumenta la brecha en el mercado laboral es la intermitencia laboral, es decir, mujeres que ingresan al mercado laboral pero estos ingresos no se sostienen en el tiempo, ya que discontinúan su participación en el mercado laboral para ocuparse de las responsabilidades de cuidado principalmente con la existencia de hijos menores de edad que todavía no ingresan a la trayectoria educativa formal (Díaz Langou et al., 2019)

Figura 1

Porcentaje de aportantes según edad y sexo en junio 2023



Fuente: Elaboración propia con datos del ANSeS II trimestre 2023

Se aprecia en esta figura que la participación de las mujeres es siempre menor a la de los hombres y teniendo diferencias marcadas al comienzo de los años laborales, periodo de 21 a 25 años de edad y luego de los 60 años. La diferencia en el tramo final podría deberse a la posibilidad que tuvieron las mujeres de jubilarse mediante el acceso a una moratoria previsional hasta el año 2022. La diferencia en el periodo inicial es marcada y aun cuando al aumentar la edad de la persona la brecha es más estable, genera aspectos negativos para la mujer ya que su edad de jubilación mínima es de 60 años, lo que significaría que las mujeres entran más tarde al mercado laboral y a su vez tienen un plazo menor para cubrir los años de aportes.

### ii. Remuneración obtenida

Las diferencias en cuanto a ingresos obtenidos tienen distintas causas, por un lado (Prieto et al., 2023) en general las mujeres logran insertarse en actividades menos valoradas y menos dinámicas que generan salarios más bajos. Por otro lado, el acceso a cargos jerárquicos es más difícil para las

mujeres, razón por la cual, sus ingresos son menores aun cuando acceden al mercado laboral en igual rama o actividad que el hombre.

Tabla 1. Aportantes activos según sexo y tramo de remuneración.

Tramo de remuneracion	% aportantes masculinos	% aportantes femeninos	% aportantes sexo no informado	Brecha
240.000,01 y 260.000	66,00%	33,99%	0,01%	32,00%
500.000,01 y 520.000	69,26%	30,73%	0,00%	38,53%
1.000.000,01 y 1.040.000	69,36%	30,64%	0,00%	38,72%
1.480.000,01 y 1.520.000	71,04%	28,96%	0,00%	42,09%
2.000.000,01 y más	79,14%	20,86%	0,00%	58,28%

Fuente: Elaboración propia con datos del ANSeS II trimestre 2023

Se puede observar dentro del ámbito laboral, tanto público como privado, que la participación de hombres en los tramos de remuneraciones aumenta a medida que aumenta el monto remunerativo y evidencia un mayor acceso a sueldos elevados por parte de los hombres.

### iii. Trabajo registrado

Relacionado con los puntos anteriores, vemos que las mujeres al obtener trabajos por jornadas menores, con la necesidad de flexibilidad de los mismos y en actividades menos valoradas, son más vulnerables a trabajar en condiciones de informalidad, es decir, sin registración en los organismos nacionales y con el consiguiente no aporte al sistema previsional ni la posibilidad de computar años de trabajo.

Tomando los datos del Boletín estadístico de seguridad social para el II trimestre del año 2023 de ANSeS tanto para aportantes en relación de dependencia, autónomos y monotributistas, vemos que las mujeres con 50 años de edad con aportes iguales o superiores a 20 años representan solo el 22,12%, es decir que existe un 77,88% de las mujeres de 50 años aun si trabaja de forma continua, no podrá llegar a jubilarse cuando cumpla la edad requerida, esto confirma la discontinuidad en los aportes ya sea por estar incluidas en trabajos informales o por haber salido del mercado laboral. Para los hombres de 50 años de edad, el 34,77% posee 20 años o más de aportes en el sistema y si observamos al conjunto de 55 años, vemos que el 41%, si continúa trabajando y aportando al sistema previsional, está en condiciones de jubilarse.

Se entiende que estas diferencias en los datos estadísticos y las características del empleo femenino que se ha desarrollado se profundizan en situaciones de crisis económica donde la expulsión del mercado de trabajo es mayor.

### iv. Sistema previsional

El sistema vigente en Argentina desde el año 2008, denominado Sistema Integrado Previsional Argentino se encuadra en los denominados solidario o de reparto, el cual consiste en que los trabajadores activos aportan a una masa común que se destina a la cobertura de ingresos de los trabajadores pasivos (Iturrioz, 1998).

La sostenibilidad de este sistema se muestra débil a las tendencias demográficas del país con una aceleración en el proceso de envejecimiento (Rofman et al., 2022), constantes crisis económicas que provocan un aumento de los trabajadores activos no aportantes ya sea por su trabajo en condiciones

de precariedad o no registración o por la incorporación de regímenes subsidiados como monotributo, regímenes de empleados de casas particulares, o regímenes especiales funcionarios del poder judicial o poder ejecutivo, personal de luz y fuerza entre otros.

En cuanto al acceso a las prestaciones jubilatorias, vemos en el régimen general, diferencias entre los requisitos entre hombres y mujeres, la edad para los primeros es de 65 años y para las segundas de 60. Si bien esta diferenciación es común en diferentes países como Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, entre otros (Carpenter et al., 2022), se atribuye tradicionalmente a la percepción de que los roles en cuanto a tareas dentro de la familia como así también la idea de que la mujer es menor que hombre en una pareja, y de esta manera se intenta un retiro conjunto del mercado laboral (Amarante et al., 2016).

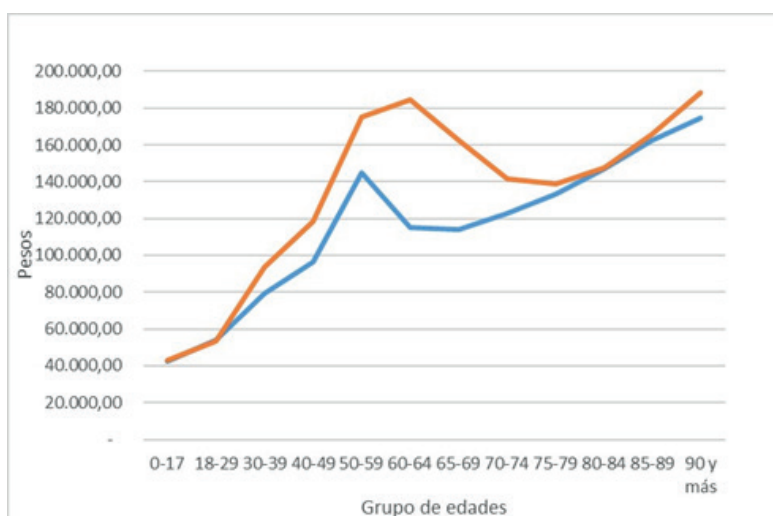
Petrone y Baliña (2022) sostienen que esta diferencia en el requisito de edad, en favor de las mujeres, puede perjudicar sus ingresos en la vejez. Se entiende que este menoscabo se debe principalmente al hecho de que las actualizaciones de los haberes previsionales no están atados a los ingresos de los activos, sino a fórmulas de movilidad que no poseen un ajuste por inflación, la devaluación de la jubilación de la mujer es mayor ya que se jubila a una edad menor con lo cual, la desactualización de sus haberes es mayor. Se agrava aún más esta situación si se considera que tienen una mayor esperanza de vida.

Con respecto a la cantidad de años con aportes, dentro del régimen general, es igual para ambos sexos, de 30 años. Esta situación hace que la mujer deba ingresar antes al mercado laboral que el hombre para poder considerar una ventaja comparativa la edad mínima para jubilarse, es decir, si puede jubilarse con 60 años debe ser más eficiente que el hombre para lograr cubrir los 30 años de aportes a la edad de 60. Esta situación se entorpece ya que como se explica en el punto anterior, resulta complicado computar los años de servicios por cuestiones de cuidado o de fragilidad laboral.

En cuanto a los montos promedio de beneficios o haberes incluidos dentro del Sistema Previsional Argentino, en adelante SIPA, se advierte que las mujeres tienen ingresos, como pasivas, menores en promedio a los obtenidos por los hombres. La imagen 2 muestra los haberes medios por edad y por sexo de beneficiarios, y manifiesta un haber previsional mayor para los hombres en relación al grupo de mujeres. Estos datos refuerzan la idea de que las mujeres tienen trabajos con menor remuneraciones o llegan a poder jubilarse con regímenes promovidos o a través de moratorias previsionales.

Figura 2

Haberes medios beneficiarios de SIPA en pesos junio 2023



Fuente: Elaboración propia con datos de ESS II Trimestre 2023

Al analizar los aspectos normativos, existen además del régimen previsional general que se encuentra establecido en la ley 24.241, otros regímenes diferenciados que permiten una mejor jubilación como el régimen para docentes no universitarios, otros que permiten acceder a la misma con menos edad o aportes, peones rurales, camioneros, entre otros. Existen también regímenes que presentan un aporte subsidiado, es decir, el monto de aportes y contribuciones al sistema previsional son marcadamente menores a los que corresponderían al régimen general de la ley 24.241, entre estos mencionamos monotributistas, monotributistas sociales y personal de casas particulares.

Entre estos regímenes aun cuando no existe una distinción entre sexos explícita, algunos favorecen a las mujeres como el de docentes y empleados de casas particulares ya que son mercados donde su participación es mayoritaria. Y, en otros casos, favorecen a los hombres como camioneros y peones rurales, por idéntica razón. No obstante, es necesario aclarar que, en el caso del personal de casas particulares, el sistema es subsidiado, pero solo se accede a la jubilación mínima.

Una norma que contribuye explícitamente a la equiparación de las mujeres se encuentra en el decreto N° 475/2021 que realiza un reconocimiento a las tareas de cuidado ya que permite computar como años de servicio para acceder a los beneficios jubilatorios en relación a la cantidad de hijos y/o hijas nacidos con vida, en una relación de un año de aporte por cada descendiente consanguíneo y de dos años en caso de descendientes a través de un proceso de adopción, estos cálculos se incrementan en un año en el caso de discapacidad del hijo y/o hija. Para el caso de mujeres que hayan cobrado durante 12 meses la prestación Asignación Universal por Hijo para la Protección social, el plazo es de dos años adicionales. Este tipo de medidas podemos considerarlas de carácter estructural, que van a contribuir a la mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a la jubilación, en todas las situaciones y en el momento que solicite ingresar a la condición de trabajador pasivo.

Como medidas de corto plazo, pero con un impacto importante se encuentran los programas de moratorias que se aplicaron en Argentina para poder acceder a las prestaciones previsionales. Muchos autores los consideran la razón fundamental de la disminución de la brecha de género en las jubilaciones y pensiones en las últimas décadas. A partir del año 2004 con la ley 25865 se estableció, por un año, un régimen de regularización de aportes de trabajadores autónomos y monotributistas. Esta norma se complementó con la ley 25.994 de inclusión previsional para personas adultas mayores que permitió el acceso a una jubilación anticipada de hombres con 60 años y mujeres con 55 años y 30 años de aportes. Luego, mediante el decreto 1454/2005 se estableció un sistema de regularización de carácter permanente para trabajadores independientes, a fin de cumplimentar los requisitos para acceder a los beneficios jubilatorios; como así también para los derechohabientes de los trabajadores fallecidos. Con estas medidas la incorporación de personas al sistema previsional aumentó en 2.500.000, de los cuales un 87% eran mujeres con una edad promedio de 72 años (Pautassi et al., 2011).

En el año 2014, a través de la ley 26.970 se implementó una nueva moratoria que incluye aportes hasta diciembre de 2013, la vigencia de la resolución fue de dos años, no obstante, en 2016, por la ley 27260, se extiende esta prórroga solo para mujeres con edad jubilatoria, menores de 65 años y luego, su decreto reglamentario 894/2016 lo extiende hasta abril de 2019 y, a su vez, la Resolución 174/2022 de ANSeS la prórroga hasta el 31 de diciembre del 2022.

Si bien estas moratorias han generado una disminución de la brecha de género, son varios los autores que han, al menos, observado su sostenibilidad. Apella (2022) considera que el sistema ha mutado a un esquema de beneficios contributivos y no contributivos que generó un mayor nivel de egresos que generan dificultades para la sustentabilidad financiera en el futuro. La moratoria genera un aumento de cobertura sin requisitos de aportes y sin modificar la estructura de contribuciones, mejoras en el corto plazo, pero tiene limitaciones en el largo plazo (Arza 2012, como se cita en Amarante et al., 2016).

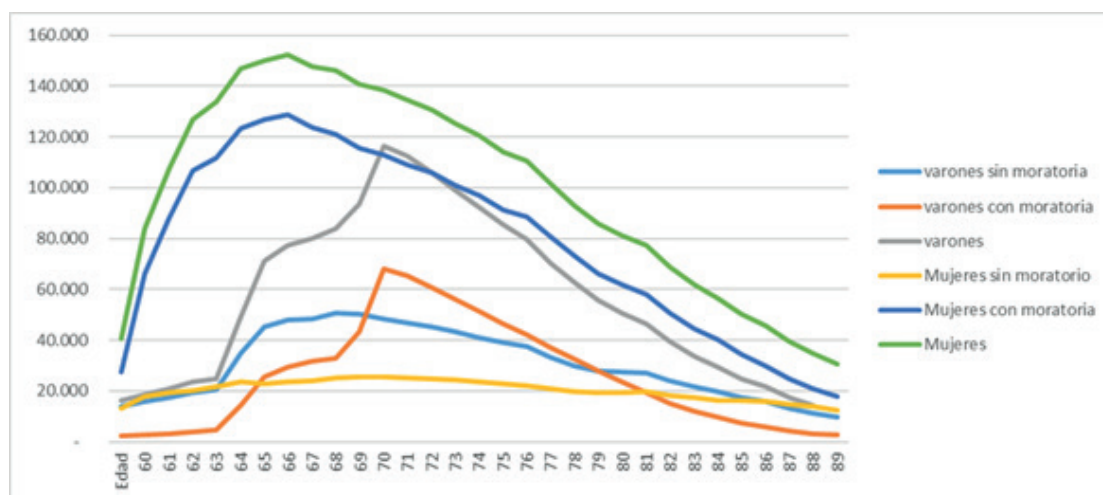
Otra crítica que presenta este sistema: no considera la sostenibilidad a largo plazo sino la eficiencia de



los beneficios otorgados. Venturiello et al. (2020) encuentran que aumenta el número de beneficiarios que solo cobran los haberes mínimos, aproximadamente un 75% de los beneficiarios; de manera tal que se aumentó la cobertura de prestaciones, pero con niveles mínimos. Vezza y Rofman (2021) consideran que los cambios en la financiación, recursos y reglas del sistema que se generaron restringen la capacidad del sistema de producir efectos redistributivos.

Figura 3

Cantidad de Jubilados por edad y sexo a junio 2022



Fuente: Elaboración propia con datos de ESS junio 2022

En este grafico se muestra que la cantidad de hombres jubilados por edad sin moratoria es superior a las mujeres que se jubilan sin moratoria, esta situación es ampliamente inversa si consideramos la posibilidad de llegar a las prestaciones previsionales con moratoria, en esta situación la cantidad de mujeres que ha hecho uso de este dispendio es considerablemente mayor que la de los hombres, lo que permite considerar que los hombres tienen mayor posibilidad de lograr años de aportes.

## CONCLUSIONES

La realidad de las mujeres en Argentina es que representan historias laborales con contribuciones intermitentes y de menor cuantía. Estas brechas tienen relación directa con las diferencias que se observan en nuestro sistema previsional solidario, situación que sería más aguda en el caso de un sistema de capitalización.

Entre las medidas tomadas por los diferentes gobiernos para disminuir inequidades en el sistema previsional por causas de género, se encuentran medidas de corto plazo como los sistemas de moratorias que se encuentran atadas a las visiones y posibilidades económicas de los gobernantes. Entre las más estructurales se encuentra el reconocimiento de los años de servicios en función de las tareas de cuidado de los hijos.

Es necesario para lograr mejoras más estructurales analizar y regular las condiciones del mercado laboral que permitan a las mujeres no solo mantenerse en el mercado laboral sino también con mejores condiciones, dentro de los registros y con aportes al sistema contributivo que corrijan las brechas de género, pero permitiendo la sostenibilidad del sistema previsional a mediano y largo plazo.

Se observa que la mayoría de los registros analizados muestran una división entre femeninos y

masculinos y solo en algunos informes de ANSeS se visualizan datos de la población no binaria. Si se tuvieran mayores registros estadísticos con esta incorporación se podrían exponer y analizar realidades no contempladas a fin de modificar aspectos legales previsionales y estudiar brechas de género más profundas en el ámbito previsional.

## REFERENCIA BIBLIOGRAFICAS

- Addati, L., Cattaneo, U., Esquivel, V. y Valarino, I. (2019) El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente. Oficina Internacional del Trabajo  
[https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_737394/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_737394/lang-es/index.htm)
- Administración Nacional de Seguridad Social, Observatorio de la Seguridad Social. (2021) Impacto de las brechas de género en el acceso al derecho a la seguridad social. Serie Estudios de la Seguridad Social, Dirección General de Planeamiento  
[https://www.anses.gob.ar/sites/default/files/2022-05/DT\\_Impacto%20de%20las%20brechas.pdf](https://www.anses.gob.ar/sites/default/files/2022-05/DT_Impacto%20de%20las%20brechas.pdf)
- Amarante, V., Colacce, M. y Manzi, P. (2016) La brecha de género en jubilaciones y pensiones: los casos de Argentina, Brasil, Chile y Uruguay. CEPAL. *Serie Asuntos de Género. N° 138*.  
<https://repositorio.cepal.org/items/787160d1-0bd3-4323-9083-4db0968a3abf>
- Apella, I. (Ed.). (2022). El sistema previsional argentino, sus logros y desafíos. Aportes para un debate de política informado. Banco Mundial.  
<https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/37c4c5b9-e1a6-5634-bb8c-94719870a9aa/content>
- Carpenter, S., Contreras Cruz, C., Jiménez Brito, L., Nava Bolaños, I. y Ramírez López, B. (2022) *Sistemas previsionales con enfoque de género en América latina y El Caribe: Una cuestión de igualdad*. Conferencia Interamericana de Seguridad Social. Nota técnica N° 19  
<https://ciss-bienestar.org/wp-content/uploads/2022/02/NT19-sistemas-previsionales-con-enfoque-de-genero-en-america-latina-y-el-caribe.pdf>
- De Diego, J. (2011) *Manual de derecho laboral para empresas (4° Ed)*. Errepar.
- Díaz Langou, G., De León, G., Florito, J., Caro Sachetti, F., Biondi Rodríguez, A. y Karczmarczyk, M. (2019). *El género del trabajo: Entre la casa, el sueldo y los derechos*. CIPPEC, OIT, ONU Mujeres, PNUD
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6° ed.). McGraw Hills
- Instituto Nacional de Estadística y Censos –INDEC (2023) Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2022: resultados definitivos: salud y previsión social, (1a ed.). Instituto Nacional de Estadística y Censos  
[https://censo.gob.ar/wp-content/uploads/2023/11/CNPHV2022\\_RD\\_Salud-y-prevision.pdf](https://censo.gob.ar/wp-content/uploads/2023/11/CNPHV2022_RD_Salud-y-prevision.pdf)
- Iturrioz, E. (1998). *Finanzas Públicas*. (2° ed.) Macchi
- Lamas, M. (1996) La Perspectiva de género. *La Tarea, Revista de Educación y Cultura de la Sección*, 47(8)
- Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas, M., Palacios Vilela, J. y Romero Delgado H. (2018) *Metodología de la investigación Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis*. (5° ed.) Ediciones de la U.
- Pautassi, L., Giacometti, C., y Gherardi, N. (2011), Sistema previsional en Argentina y equidad de género. Situación actual (2003-2010) y perspectivas futuras. *Serie Documentos de Trabajo Equipo*



*Latinoamericano de Justicia y Género*, Buenos Aires: ELA

<https://ela.org.ar/wp-content/uploads/2023/07/2011-Sistema-previsional-en-Argentina-y-equidad-de-genero.pdf>

- Petrone, L. y Baliña, J. (2022) La cuestión de género en el sistema previsional argentino. *Documentos de Políticas Publicas*.(241). CIPPEC.  
<https://www.cippec.org/wp-content/uploads/2022/06/241-DPP-PS-La-cuestion-de-genero-en-el-sistema-previsional-argentino.-Mayo-2022.pdf>
- Prieto, S., De la Fuente, X., Santellán, C., Fernández Scarlato, M., Podestá, R. y Kirjner, L. (2023) *Las brechas de género en la economía argentina. 2do trimestre 2022*. Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género (DNEIyG)  
<https://www.argentina.gob.ar/noticias/la-direccion-nacional-de-economia-igualdad-y-genero-publico-el-informe-por-que-las-mujeres>
- Rofman, R.; DellaPaolera, C., Camisas, J. y López Méndez, S. Odisea Demográfica. Tendencias demográficas en Argentina: insumos clave para el diseño del bienestar social. *Programa de Protección Social. Informe Octubre 2022*. CIPPEC.  
<https://www.cippec.org/wp-content/uploads/2022/11/INF-PS-Odisea-demografica-11.22.pdf>
- Salgado-de Snyder, V. y Wong, R.. (2007). Género y pobreza: determinantes de la salud en la vejez. *Salud Pública de México*, 49 (Supl. 4), 515-521. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0036-36342007001000011&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0036-36342007001000011&lng=es&tlng=es).
- Venturiello, M.; Findling, L.; Palomo, M. y Pérez de Sierra, I. (2020) Envejecimiento y Género. Un estudio comparado de las políticas de cuidados en Argentina, España y Uruguay. *Alterra*, 3 (11), 1-32.  
<https://periodicos.ufpb.br/index.php/alterra/article/view/51504>
- Vezza, E. y Rofman, R. (2021) El impacto distributivo de las políticas previsionales en Argentina. *Documento de Políticas Publicas N° 235*. CIPPEC.  
<https://www.cippec.org/wp-content/uploads/2022/01/235-DPP-PS-El-impacto-distributivo-de-las-politicas-previsionales-Rofma....pdf>.

Normativa

Ley 24.241

Ley 25.865

Ley 25.994

Ley 26.970

Ley 27.260

Decreto de necesidad y urgencia 1454/2005

Decreto de necesidad y urgencia 475/2021

Decreto reglamentario 894/2016

