

Hacia una integración de las Políticas Sociales en materia de Empleo y de Seguridad Social: Cobertura y sostenibilidad de las pensiones con empleos plenos y decentes

Javier Paitán Martínez*

Resumen. *Las políticas sociales están dirigidas a garantizar a la ciudadanía el mayor nivel de bienestar, a través de un Estado Social y Democrático, que se constituye en el instrumento y garante típico de la realización de estas políticas, fundado en los valores de justicia material, la igualdad de oportunidades y la dignidad de las personas. Así pues, las políticas sociales en materia de empleo y de seguridad social –integradas y coordinadas– buscan garantizar empleos plenos y decentes con una protección social con pensiones dignas, suficientes y equitativas; que en muchos Estados (como el peruano) brillan por su ausencia y, en algunos casos, por su inexistencia (sobre todo en pensiones). De esta manera, ante esta inercia de reformas pendientes, sumado al fenómeno del envejecimiento, principalmente, los planteamientos ofrecidos en el presente trabajo, convergen en la necesidad urgente e impostergable de proponer la implementación de estas políticas sociales, con el propósito de fortalecer el empleo pleno, decente y productivo durante todo el ciclo de la vida laboral e implementar nuevos modelos de protección social que amplíen su cobertura, así como su sostenibilidad, máxime de las personas en edad avanzada: una reforma pendiente en el Perú.*

Palabras Clave: *Políticas Sociales, Empleo, Seguridad Social, Pensiones y Reforma.*

I. Introducción

Ante la dramática dinámica demográfica que viene teniendo como resultado una disminución contemporánea en las tasas de mortalidad y fertilidad¹, ¿cuál es el futuro del

* Abogado por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM). Especialización en Seguridad Social en el Centro Interamericano de Estudios de la Seguridad Social (CIESS) de México, D.F. Adjunto de Docencia en los cursos de "Instituciones de la Seguridad Social" y de "Tendencias Jurisprudenciales en materia previsional" que se dictan en la Maestría de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP). Miembro del Círculo de Estudios Laborales y de la Seguridad Social (CELSS) de la UNMSM.

¹ La reducción de la mortalidad parece representar una tendencia duradera, que ya ha generado ganancias sustanciales de longevidad durante los últimos cincuenta años. Los datos de las Naciones Unidas indican un aumento de la esperanza de vida mundial media de 46,5 años en 1950 a 65,4 años en 2000, aunque se prevén mayores ganancias de longevidad, con una expectativa de vida promedio de 74,3 años para 2050. También parece que la caída de la fecundidad es una tendencia, aunque en los países más desarrollados la gran caída en el número de nacimientos se ha producido principalmente durante los años ochenta y noventa,

empleo y de la seguridad social en nuestras sociedades envejecidas? ¿Podrá el creciente número de personas mayores poder depender de los ingresos de jubilación públicos – inclusive privados– para su consumo de vejez? ¿Y estos beneficios de pensión serán suficientemente grandes para apoyar las necesidades –económicas y de salud, principalmente– de individuos cuya esperanza de vida continúa aumentando? Aun se dé respuesta a estas interrogantes, en relación a estas dinámicas demográficas, el envejecimiento de la población continuará en todos los países (desarrollados y en desarrollo), puesto que este tiene implicaciones significativas para el entorno económico que, a su vez, inciden en el empleo y la seguridad social.

En los países desarrollados existe un sistema de protección social adecuado, donde se pueden observar algunos patrones definidos del comportamiento de los trabajadores en el mercado laboral, reflejados, por ejemplo, en los mecanismos de transferencias de la seguridad social que desincentivan la participación laboral de los adultos mayores (como en Estados Unidos, Alemania o los países miembros de la OECD)².

Muy por el contrario, en los países menos desarrollados –o en desarrollo– como el Perú, en principio, enfrentan el continuo desafío de altas tasas de informalidad, subempleo y ocupación en microempresas, más aún en sus áreas urbanas³. Ahora bien, por el lado de la oferta laboral, el hecho que muchos trabajadores no cuenten con una pensión provoca que busquen alguna alternativa de trabajo con el fin de conseguir ingresos, aún después de la edad de retiro. No obstante, los deseos de trabajar se enfrentan a una enorme barrera

sin que se haya estabilizado hasta la actualidad. Véase GALASSO, Vincenzo. (2008). *The political future of social security in aging societies*. Cambridge, Mass: MIT, pp. 1-9.

² GARCÍA NUÑEZ, Luis. (2012). *Desprotección en la tercera edad: ¿Estamos preparados para enfrentar el envejecimiento de la población?* Lima: Departamento de Economía - PUCP, p. 10.

³ LEÓN C., Janina. (2012). “Educación, seguridad social y mercados de trabajo en el Perú”. En GARAVITO, Cecilia y MUÑOZ, Ismael (editores). *Empleo y protección social*. Lima: PUCP, p. 331.

en el mercado laboral que reduce las posibilidades de los adultos mayores para conseguir trabajado, por la existencia de pocos incentivos para capacitarlos, así como de prejuicios por parte de las empresas para contratarlos, pensando que las personas adultas mayores son menos productivos, menos adaptables y menos dispuestos a aceptar las nuevas tecnologías que los jóvenes, que tienen una preferencia en la contratación pagándoles salarios menores⁴.

En la vejez, las personas dejan de percibir ingresos laborales y pasan a depender, principalmente, de las prestaciones de la seguridad social (la pensión de jubilación, por ejemplo). Así pues, ante un escenario de insuficiente protección social y falta de empleo, así como de cambios demográficos y crisis económica, es de esperar que el futuro del bienestar de las personas en edad avanzada (mayores de 60 años) empeore al aumentar su número (y por lo tanto al aumentar sus necesidades) y al esperarse una declinación de su actual soporte por la reducción en las tasas de fecundidad⁵. Se hace necesario que los Estados de bienestar pongan mayor énfasis en sus políticas que permitan superar, si queremos llamarlo así, este tipo de *injusticia social* del adulto mayor.

Amartya Sen⁶, citando a Charles Dickens, nos enseña que la percepción de la injusticia manifiesta se aplica tanto a los niños –en su pequeño mundo– como a los adultos mayores –en su atención a largo plazo–. Así pues, “[l]o que nos mueve, con razón suficiente, no es la percepción de que el mundo no es justo del todo, lo cual pocos esperamos, sino que hay injusticias claramente remediabiles en nuestro entorno que quisiéramos suprimir”.

⁴ GARCÍA NUÑEZ, Luis. (2012). Ob. cit., p. 11.

⁵ Ibidem.

⁶ SEN, Amartya. *La idea de la justicia*. (2009). Madrid: Taurus, p. 11.

Esto es, justamente, el objetivo de las políticas sociales en un Estado Social y Democrático.

En efecto, las *políticas sociales* –que forman parte de las políticas públicas– están dirigidas a garantizar la igualdad material a través de diferentes actuaciones organizadas en torno a tres finalidades esenciales: i) la de promoción de las condiciones que favorezcan y garanticen la igualdad de oportunidades, eliminando cualquier obstáculo para esa igualdad y facilitando el pleno ejercicio de los derechos fundamentales (denominadas políticas sociales promocionales); ii) la de garantía de una vida digna; y, iii) la de suficiencia económica en estados de necesidad que se requiera⁷.

De este modo, las políticas sociales tienden a garantizar a toda la ciudadanía el mayor nivel de bienestar, siendo el Estado Social el instrumento y garante de la realización de estas políticas (en materia de empleo y de protección social), fundado en los valores de justicia material, la igualdad y dignidad de las personas.

En ese sentido, en las siguientes líneas proponemos, en términos generales, algunas políticas sociales en materia de empleo y de seguridad social, para hacer frente a los problemas estructurales que se presenta en el ordenamiento jurídico laboral y pensionario (o previsional) de muchos países de América Latina y el Caribe, como el Perú, sumado al fenómeno del envejecimiento de la población, principalmente. Ello, con la finalidad de sugerir la implementación de estas políticas sociales de manera integrada y coordinada, que ambicionen una cobertura y sostenibilidad de las pensiones con empleos plenos y decentes, máxime de las personas en edad avanzada: una reforma pendiente en el Perú.

⁷ Para mayores alcances sobre las políticas sociales, véase: BÉJAR, Héctor. (2001). *Política social, justicia social*. Lima: Centro de Estudios para el Desarrollo y la Participación.

II. Políticas Sociales en materia de Empleo: Empleos plenos y decentes

En materia de empleo, durante los últimos años, la mayoría de los países ha acometido procesos revisionistas de sus respectivos ordenamientos laborales. Los distintos gobiernos, fuere el signo político que fuere, han puesto en práctica diversas acciones flexibilizadoras, en unos casos con un alcance menor al hilo de incidir en alguna de las rigideces más sentidas de cada experiencia o en algún aspecto de las relaciones laborales; pero en otros ejemplos, la flexibilidad (o liberalización) ha tenido una mayor envergadura, con un carácter continuado en el tiempo y con modificaciones introducidas en gran parte de las instituciones y puntos neurálgicos de dicha disciplina⁸.

En esta inercia, casi insoslayable, se encuentra el Perú, en el que diversas actividades económicas y empresas son subsidiadas a través de “leyes promocionales” que rebajan el estándar de protección laboral previsto⁹, así como la propia legislación que regula la actividad laboral privada (Decreto Legislativo N° 728), generando empleos precarios.

⁸ ALEMÁN PAEZ, Francisco (1996) “Mercado de trabajo y políticas de creación de empleo en el Sistema Español de Relaciones Laborales”. *Revista del VI Congreso Peruano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social – UNMSM*. Lima: UNMSM, p. 170.

⁹ Como se señaló anteriormente, en el Perú diversas actividades económicas y empresas son subsidiadas a través de leyes promocionales que rebajan el estándar de protección laboral previsto, en el entendido de que esta reducción de “costos” promoverá las exportaciones, la formalización o el desarrollo empresarial. Esta opción de política, profundizada en los últimos años e inédita en la región y en el mundo, implica diferencias de trato que crean sub-categorías de trabajadoras y trabajadores con condiciones precarias. Véase PLADES y otros. (2014). *La agenda laboral pendiente del TLC Perú Estados Unidos: Cuando la competitividad se basa en la reducción de los derechos laborales*. Informe elaborado en el marco de la 18° Reunión Regional de la OIT y previa a la Audiencia Pública del Consejo de Asuntos Laborales del TLC Perú - EEUU (octubre, 2014), p. 3.

Entonces, en los países de América Latina y el Caribe (como es el caso peruano), es menester implementar políticas laborales –de mediano y largo plazo– que promuevan el empleo pleno, digno y productivo durante todo el ciclo de la vida laboral de las personas. Entre la diversidad de políticas laborales que existen, centrándonos al objeto materia de estudio del presente trabajo, se debe aumentar las tasas de participación en la fuerza de trabajo de todos los grupos de edad, con especial atención en los grupos vulnerables, como son, los trabajadores de edad avanzada (mayores de 60 años) que, a su vez, permitirían el incremento del empleo y de la demanda interior de empleo.

La *inversión en el capital humano* debe ser prioridad permanente del Estado (y de los diferentes gobiernos de turno), puesto que ello permite tener mercados laborales con mayor productividad y competitividad, así como de la economía (micro y macro), viabilizando el financiamiento y sostenibilidad de los regímenes de seguridad social en pensiones al culminar el ciclo de vida laboral de las personas.

Por un lado, se debe promover el empleo juvenil siguiendo el objetivo que debe seguir la legislación laboral: la libertad con igualdad de oportunidades. “Ningún interés, ni el de los trabajadores ni el de los empresarios, es más importante que el objetivo o fin trascendental que debe tener una legislación laboral: *la libertad con igualdad de oportunidades*”¹⁰.

Este objetivo o fin trascendental, inherente al empleo decente, se verá reflejando en la dación de una legislación laboral donde prime la defensa de la persona humana y el

¹⁰ NEVES, Javier y ARCE, Elmer. (2011). “*La Batalla de los intereses y la conquista de los objetivos en el Derecho Laboral peruano*”. En *Código de Derecho Laboral: Régimen laboral de la actividad privada*. Lima: Palestra, volumen I, p. 41.

respeto de su dignidad, como fin supremo de la sociedad y sobre todo del Estado. Pues todos y cada uno de nosotros, antes de tener la condición de trabajadores, somos personas. Se requiere una mayor atención en las políticas laborales y de empleo que asegure el respeto de los derechos fundamentales en el trabajo, especialmente la libertad con igualdad de oportunidades, y garanticen condiciones de trabajo decente¹¹, no solo para los jóvenes sino también para los adultos

Por otro lado, podría retenerse el talento de las personas con más experiencia y trayectoria en el mercado laboral, que siempre apunta a ser más productivo y competitivo, teniendo siempre en consideración la realidad demográfica¹², económica¹³, social¹⁴ y legislativa¹⁵ de los países, con la finalidad de mantener un *equilibrio en el desplazamiento de la fuerza laboral*.

El permitir la prolongación de la participación de los trabajadores de edad avanzada, a la vez, contribuye con una mayor cotización al sistema de seguridad social (financiamiento

¹¹ GAMERO REQUENA, Julio. (2014). “La agenda laboral: entre la profundización liberal y el trabajo decente”. Diario UNO. Lima, 7 de agosto de 2014. Véase: <<http://diariouno.pe/columna/la-agenda-laboral-entre-la-profundizacion-liberal-y-el-trabajo-decente/>> [Consultado 10 de enero de 2017].

¹² Al respecto, se debe tener en consideración que actualmente algunos países presentan un envejecimiento avanzado (por ejemplo, la mayoría de los países de la Unión Europea y algunos países de Latinoamérica, como Uruguay), otros moderado (por ejemplo, Brasil, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, México, Panamá, Perú y Venezuela) e incipiente (por ejemplo, Bolivia, Guatemala, Haití, Honduras, Nicaragua y Paraguay).

¹³ Las perspectivas de la economía mundial vienen deteriorándose, con dinámicas diferenciadas entre un mayor avance de la economía estadounidense, estancamiento en la Zona Euro y Japón, y deterioro en las economías emergentes con crecientes vulnerabilidades y desequilibrios macro financieros.

¹⁴ En América Latina y el Caribe, *millones de jóvenes* enfrentan grandes problemas para encontrar un empleo. Uno de cada cinco jóvenes (21 millones) son *NiNis*, y la tasa de *desempleo juvenil* triplica la del resto de trabajadores. De los jóvenes que trabajan, sólo uno de cada tres (35%) tiene un *empleo formal*. El problema no es exclusivo de la región y casi todos los países del mundo comparten el desafío de crear buenas oportunidades para los jóvenes. Véase:

<<http://blogs.iadb.org/trabajo/2016/02/01/sistemas-de-aprendices-un-puente-para-el-empleo-juvenil/>> [consultado el 27 de abril de 2017].

¹⁵ Se debe tener en cuenta que muchos países están implementando reformas flexibilizadoras –y otras desregularizadoras– de su legislación laboral. Por ejemplo, en unos países se viene implementando jornadas reducidas de trabajo, programas de capacitación para jóvenes y personas adultas; mientras que, en otros la implementación de contratos temporales en el que los trabajadores no gozan de estabilidad alguna.

del sistema), puesto que la mayoría de los sistemas de seguridad social vienen financiándose con los ingresos derivados del trabajo asalariado (habría más activos que sostengan a los inactivos), ya sea en un sistema de reparto (sistema “*pas-as-you-go*”) o en un sistema de capitalización individual (sistema “*fully funded*”).

Todo Estado, como garante de la realización de las políticas sociales en materia de empleo, deben apuntar a dar respuestas prácticas para garantizar el empleo pleno y decente –y la protección social– de todos los grupos de la población en edad de trabajar, con especial atención de los que ingresan por primera vez al mercado y los que pasan a ser más vulnerables (la población adulta mayor), en base a los principios de igualdad de trato y de no discriminación en el empleo, combatiendo las altas tasas de desempleo e informalidad laboral que afecta a los jóvenes y adultos hoy en día¹⁶.

Ahora bien, “para la inclusión laboral juvenil [y de los adultos mayores] se requiere un salto cualitativo en materia de calidad de la educación, especialmente aquella a la que acceden o podrían acceder los sectores de más riesgo y vulnerabilidad. La educación, junto con la infraestructura, es una respuesta muy importante para las situaciones de baja productividad y exclusión existentes en América Latina y el Caribe”.

Además, “es necesario incentivar programas de inclusión laboral juvenil [y para los adultos mayores] desde el Estado, en concertación con el sector privado, que faciliten el acceso al primer empleo”. Por ende, “es esencial, finalmente, que estas políticas estén

¹⁶ En el caso peruano, la tasa de empleo informal sigue siendo alta (72%), e involucra a 7 de cada 10 trabajadores. En el caso de las microempresas (1-10 trabajadores), la informalidad laboral llega al 92%. Véase:

<<http://trabajodigno.pe/2017/05/01/dia-internacional-de-los-trabajadores-luces-y-sombras-del-trabajo-en-el-peru/#more-1304>> [consultado el 01 de mayo de 2017].

basadas no solamente en un enfoque de igualdad de oportunidades (de acceso a los programas y al empleo) sino también de igualdad de competencias, facilitando el acceso a las tecnologías de la información y la comunicación desde el comienzo de la formación”¹⁷.

Es imprescindible contar con políticas de inversión en la educación de formación continua, planes y programas para gestionar la accesibilidad al empleo de los jóvenes¹⁸ (por ejemplo, de los NiNiS), así como de los adultos mayores.

III. Políticas Sociales en materia de Seguridad Social: Pensiones dignas, suficientes y equitativas

En materia de seguridad social, el sistema de protección social de los países de la Unión Europea y de América Latina y el Caribe presentan déficits de cobertura y equidad en cuanto al acceso de las prestaciones que otorgan (sobre todo las pensiones) y de los cotizantes, así como de su sostenibilidad. En los primeros, los déficits son bajos o moderados, debido a que cuentan con un modelo previsional que guarda consistencia con la estructura del mercado laboral (empleos plenos); mientras que en los segundos son altos, pues dicha consistencia en muchos casos es inexistente (empleos precarios).

¹⁷ La Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe reseña en un nuevo informe las ideas debatidas en el Foro Internacional sobre Empleo, Juventud y Gobernabilidad Democrática, que congregó a personalidades de la región para debatir principalmente sobre el desafío de generar más oportunidades laborales para la juventud. Véase: OIT. (2012). *La juventud en la nueva era de justicia social*. Ginebra: OIT, p. 26.

¹⁸ Ante este panorama, los *programas de aprendices* se presentan como una fórmula prometedora. Los países con sistemas de aprendices más desarrollados han podido mantener bajas las tasas de desempleo juvenil incluso durante la crisis global (por ejemplo, del 5% en Alemania, que fue pionero en este tema), y mayores niveles de productividad para el sector privado. Véase: <<http://blogs.iadb.org/trabajo/2016/02/01/sistemas-de-aprendices-un-puente-para-el-empleo-juvenil/>> [consultado el 24 de abril de 2017].

Según el Informe IV de la Conferencia Internacional del Trabajo (OIT)¹⁹, el nuevo contexto demográfico y sus cambios acelerados está dando lugar al “fenómeno del envejecimiento poblacional”, como consecuencia de las bajas tasas de natalidad y de mortalidad, en el que el grupo de población de 60 años o más está creciendo rápidamente, que cualquier otro grupo de edad y con proyecciones a triplicarse su número en el 2050. Por ello, debe tenerse en cuenta que los efectos del fenómeno del envejecimiento poblacional inciden en el desarrollo económico, los mercados de trabajo y la protección social de los países desarrollados y en desarrollo.

En ese sentido, desde el punto de vista del sistema de protección social, es imprescindible que todo Estado cuente con políticas sociales que promuevan la ampliación de una protección social financieramente sostenible, para todos los grupos de la población, en especial a los que son vulnerables (personas de edad avanzada). Siendo que su atención especial permitirá combinar eficazmente la demanda interior de empleo y la viabilidad económica financiera del sistema de protección social, pues este se financia con los aportes de todas las personas que conforman el mercado laboral, cuyo impacto requiere ser positivo para mantener la sostenibilidad financiera del sistema.

En principio, se debería prever fondos de reserva de seguridad social para garantizar el pago de los actuales y futuros pensionistas, tanto del sistema de régimen contributivo de pensiones como del régimen no contributivo. Asimismo, en vista al envejecimiento moderado de la población peruana, se debería retardar la edad de jubilación (flexibilizarlas, pero no desregularlas ni mucho menos deconstruirlas) con la finalidad de prolongar la vida laboral, el nivel de producción, el aumento de las cotizaciones y, por

¹⁹ Véase: OIT. (2013). *Informe IV. Empleo y protección social en el nuevo contexto demográfico*. Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra: OIT, 102ª reunión.

ende, la reducción de pensionistas que podrían ser una gran carga social para el propio Estado y la sociedad.

El *retraso de la edad de jubilación* es más positivo que modificar las bases que determinan la cuantía de la pensión o del aumento de las cotizaciones, pues los sistemas de pensiones se deben ir adaptando a los cambios constantes (económicos y sociopolíticos), teniendo en cuenta los niveles de protección dignos. Ahora bien, el retraso de la edad de jubilación repercutirá en el aumento de los años de cotización y la base reguladora del cómputo de la pensión permiten otorgar cuantías suficientes de las mismas. La forma de cálculo de la pensión debe tener en cuenta el esfuerzo contributivo y la contingencia concreta que se está protegiendo. Por otra parte, también se debe suprimir los planes de jubilación anticipada que son contrarias a la prolongación de la vida laboral, pues con menores años de cotización, el monto de las pensiones también es menor.

Ahora bien, no se debe olvidar que desde 1981, en el que Chile implementó el esquema previsional basado en la contribución definida con base en cuentas individuales administradas por el sector privado, totalmente contrario al esquema de reparto que siempre está a cargo del Estado, se ha venido produciendo reformas pensionales estructurales durante la década de los 90, sobre todo en América Latina y el Caribe, con panoramas positivos y otras veces muy desalentadores. Ello provocó en los sistemas de organización del gasto, la implementación de tres modelos²⁰. De este modo, tenemos

²⁰ La aparición de estos modelos o perspectivas más o menos definidas, se dan en el contexto de la reforma de la Seguridad Social en América Latina, en el que se incorpora el sistema de capitalización individual en reemplazo total o parcial de los de reparto. Véase: GAMARRA VÍLCHEZ, Leopoldo. (2009). "Hacia una Seguridad Social para todos: El sistema de pensiones en el Perú". En CONGRESO DE LA REPÚBLICA - COMISIÓN DE SEGURIDAD SOCIAL. *Crisis financiera mundial y sus efectos en el Sistema Privado de Pensiones: Problemas y medidas de protección de los fondos de los afiliados*. Lima: Fondo Editorial del Congreso de la República, pp. 120-124.

legislaciones que tienen modelos previsionales que reemplazaron totalmente el sistema de reparto por el sistema de capitalización individual²¹, o en los que existen de manera paralela²², o en los que son complementarios²³. Se debe implementar este último en el Sistema de Pensiones del Perú, pues el sistema de reparto se encargaría de otorgar prestaciones mínimas o básicas, mientras que el sistema de capitalización otorgaría prestaciones complementarias a las básicas.

No obstante, el sistema de protección social para alcanzar una mayor cobertura, también requiere de la implementación de regímenes de pensiones sociales no contributivos para combinarlos también con los contributivos, teniendo en cuenta los diferentes métodos de cálculo de las mismas. Paralelamente, se requerirá la implementación de regímenes universales financiados con impuestos, dependiendo de la realidad de cada país y la evaluación de diversos factores, frente a las crisis económicas globales y los cambios demográficos. De acuerdo con cada realidad social, económica, y jurídica, el país deberá tomar una decisión en implementar en *el sistema de pensiones*, un *nuevo modelo Multipilar*²⁴.

²¹ En este modelo, se sugirió el reemplazo total del sistema público de reparto, que es el que existe en la mayoría de los países, cerrándolo y reemplazándolo con el sistema de capitalización (o régimen de capitalización individual) administrado por empresas privadas. Se aplicó en seis países: Chile (1981), Bolivia y México (1997), El Salvador (1998), la República Dominicana (2003-2005) y Nicaragua (2004).

²² En este modelo se sugirió el reemplazo parcial del sistema público de reparto, en la que coexiste como una opción alternativa o paralela del régimen de capitalización individual. Se aplicó en dos países: Perú (1992) y Colombia (1994).

²³ En este modelo, se sugirió la combinación de los sistemas de reparto y de capitalización individual, al menos, la introducción de algunos elementos del sistema de capitalización o la corrección de algunos defectos del sistema de reparto con este último. Se aplicó en cuatro países: Argentina (1994), Uruguay (1996), Costa Rica (2001) y Ecuador (2004).

²⁴ Urge contar con *políticas sociales de protección social en pensiones* de mediano y largo plazo –con esquemas bien diseñados y el apoyo financiero necesario– que permitan reformar de manera integral el Sistema Peruano de Pensiones, pasando de un sistema alternativo restrictivo, conformado actualmente por el Sistema Nacional de Pensiones (SNP) y el Sistema Privado de Pensiones (SPP), a un *nuevo sistema de corte multipilar*, universal y solidario, siguiendo las pautas previstas por el Banco en 1994 (*Envejecimiento sin crisis. Políticas para la protección de los ancianos y la promoción del crecimiento*. Washington: Oxford University Press, 1994), que fueran reformuladas posteriormente en los años 2001 y 2005. Como dan cuenta: GONZALES, César y PAITÁN, Javier. (2015). “Hacia un modelo multipilar del sistema de pensiones peruano: ¿Una reforma impostergable?” *Revista Diálogo y Concertación Nacional del Consejo Nacional del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo*. Lima: CNT y MTPE, pp. 25-35;

El equilibrio entre el empleo y la protección social, así como de la economía en general, se materializa con las políticas que permiten que los trabajadores de edad avanzada puedan jubilarse al llegar a cierta edad (edad de jubilación real), en la que efectivamente se vean impedidos de seguir prestando sus servicios laborales y no por la edad biológica. Su experiencia laboral y productividad deben ser tomadas en consideración. Es una inversión para que estas personas a lo largo de todo su ciclo laboral tengan una vida útil y productiva, para evitar ser una carga familiar, y otorgarle mayores ingresos a la familia y prolongar las contribuciones al sistema de seguridad social, para gozar de mayores y mejores pensiones.

Por ejemplo, los *contratos intergeneracionales*, que reflejan el dialogo intergeneracional de solidaridad y de apoyo mutuo, son la mejor alternativa para mantener altas tasas de crecimiento económico, así como del empleo y de la protección social, para hacer frente a los nuevas circunstancias sociales (aumento de la pobreza), poblacionales (envejecimiento de la población) y económicas (crisis globales y déficit fiscal), tanto en sus efectos positivos y sobre todo de los negativos (pobreza, desprotección social, informalidad, mayores cargas sociales, entre otros).

Por lo expuesto, los sistemas de protección social de los países se deben reformular implementando no solo reformas *no estructurales* sino también –y de manera prioritaria– reformas *estructurales*. La finalidad de las políticas sociales de empleo y de protección social debe apuntar a propiciar el fomento de altos niveles de empleo formal y decente y

y ABANTO, César y PAITÁN, Javier. (2016). “¿Es inconstitucional la ley que libera los fondos de las AFP? El ahorro forzoso y la esencia de los regímenes previsional”. *Soluciones Laborales*. Lima: Gaceta Jurídica, año 9, número 101, pp. 99-100.

la sostenibilidad financiera del sistema de seguridad social (en pensiones y salud), alcanzando gradualmente la meta de la cobertura universal en armonía con el desarrollo económico y el fomento del mercado interno de empleo.

Para ello, también se debe tener en consideración la situación demográfica, económica, sociopolítica y jurídica por la que atravesamos, con un constante y dinámico cambio; así como, los principios, instrumentos y recomendaciones enunciados por la OIT (Convenio N° 102 - Normas mínimas de la Seguridad Social), los tratados internacionales de Derechos Humanos y la jurisprudencia de los máximos intérpretes de las Constituciones Políticas de los países (por ejemplo, el Tribunal Constitucional en el caso peruano).

IV. El caso del sistema de pensiones del Perú: Una reforma pendiente

La Constitución Política del Perú reconoce el derecho universal y progresivo de toda persona a la seguridad social, para su protección frente a las contingencias que precise la ley y para la elevación –o por lo menos su mantenimiento– de su calidad de vida, a través de dos tipos de prestaciones: las prestaciones económicas (pensiones) y las prestaciones de salud (atenciones médicas y/o económicas). De esta manera, el Estado garantiza el libre acceso de las mismas, a través de entidades públicas (Sistema Nacional de Pensiones - SNP), privadas (Sistema Privado de Pensiones - SPP) o mixtas, supervisando su eficaz funcionamiento. Asimismo, refiere que los fondos y las reservas de la seguridad social son intangibles y que solo tienen fines y objetivos previsionales. No obstante, la aplicación de dicho derecho fundamental del ser humano debe ser progresiva con un criterio de universalidad²⁵.

²⁵ ABANTO REVILLA, César. (2005). “El Derecho universal y progresivo a la Seguridad Social”. En GUTIERREZ, Walter (Director). *La Constitución Comentada*. Lima: Gaceta Jurídica, tomo I, pp. 419-422.

Así, para acceder a una pensión de jubilación (prestación económica que se otorga cuando se presenta la incapacidad para el trabajo del asegurado producto de la edad avanzada o vejez)²⁶ es indispensable que el asegurado cumpla los requisitos (primero) de edad y (segundo) años de aportación establecidos por ley en cada modalidad jubilatoria.

Para el caso de una pensión de jubilación ordinaria, el SNP establecía originariamente (1973) los requisitos de edad y aportaciones (para los hombres 60 años de edad y 15 años de aportaciones y para las mujeres 55 años de edad y 13 años de aportaciones); mientras que, para el caso de una pensión de jubilación adelantada, establecía otros requisitos de edad y aportaciones (para los hombres 55 años de edad y 30 años de aportaciones y para las mujeres, 50 años de edad y 25 años de aportaciones). Posteriormente, en diciembre de 1992, el SNP es modificado unificándose el requisito de los años de aportación para el régimen general en 20 años (hombres y mujeres). Así, actualmente, tanto en el SNP como en el SPP, la edad de jubilación en hombres y mujeres es de 65 años²⁷.

La edad, tanto en el SNP (administrado por la ONP) como en el SPP (administrado por las AFP), es el requisito a partir del cual se determina la procedencia inicial del derecho a una pensión de jubilación, siendo que además se debe cumplir ciertos requisitos establecidos en cada régimen (aportes y remuneración asegurable en el SNP, fondo acumulado en la Cuenta Individual de Capitalización en el SPP).

²⁶ ROMERO MONTES, Francisco. (1993). *La Jubilación en el Perú*. Lima: Servicios Gráficos JA, p. 74.

²⁷ Cabe señalar que nuestro sistema de protección social es un sistema mixto o paralelo, más no complementario, puesto que por un lado tenemos un sistema que se rige por el principio de reparto (SNP) y por el otro, un sistema que se rige por el principio de capitalización individual (SPP).

Ahora bien, como se puede apreciar, en el tiempo se han efectuado ajustes en torno a la determinación de la edad adecuada para retirarse de la vida laboral, debido a que ello tiene efectos determinantes –directos e indirectos– en la vida económica, social, política y laboral, principalmente, del país. Siendo que legislativamente se ha determinado su retraso, con el incremento del requisito de la edad en el SNP y el SPP: de 55 y 66 años en mujeres y hombres, respectivamente, a 65 años (edad ordinaria de jubilación²⁸) en ambos.

Por otra parte, el mercado laboral peruano está representado por una Población en Edad de Trabajar (PET) de 72,3%, una Población Económicamente Activa Ocupada (PEA Ocupada) de 69% del PET y una tasa de desempleo de aproximadamente 6.5%. Ahora bien, la PET por grupo de edad, entre los años 2004 y 2014, estuvo compuesta por el 27,7% de jóvenes de 14 a 24 años, el 59,0% son personas de 25 a 59 años, 4,5% adultos de 60 a 64 años y el 8,7% de 65 y más años de edad; cuyos porcentaje se vienen incrementando de manera constante, sobre todo las personas menores de 60 años que tienen mayor representación en el mercado laboral, ocurriendo lo contrario con las personas mayores de 60 años, con lo cual aún nos encontremos en una progresiva reducción de la población más joven y un incremento en la población mayor (con una esperanza de vida de 74.6 años)²⁹.

Asimismo, los niveles de protección social a los que accede la PEA ocupada son muy bajos. Solo el 31,3% cuenta con afiliación a un sistema de pensiones, mientras que el

²⁸ Si bien en los países europeos se tenía fijada la edad ordinaria de jubilación en 65 años o menos, esta se ha venido elevando gradualmente (de los 65 años desde 2012 hasta 2029 a los 67 años, por ejemplo, en el caso de Alemania y Dinamarca), debido a la incidencia de la normativa de la seguridad social en la demanda al interior de empleo. En cambio, en los países iberoamericanos, el proceso de elevación progresiva de dicha edad solo se ha producido de forma excepcional (70 años, por ejemplo, en el caso de Uruguay).

²⁹ MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO. (2015). *Informe Anual del Empleo en el Perú 2014*. Lima: MTPE, pp. 11-14.

68.7% no cuenta con ninguna afiliación; asimismo, el 64% de personas no cuenta con seguro de salud. La principal causa por lo que gran parte de los peruanos no están afiliados a ningún sistema previsional es el alto nivel de informalidad laboral existente en nuestro país, que es de aproximadamente el 71% de la PEA ocupada, el nivel más alto entre los países de América Latina³⁰.

En ese sentido, teniendo en consideración que existe una mayor representación en el mercado laboral del grupo de personas menores de 60 años, y siendo que la edad de jubilación actual en el Perú es de 65 años, la “reducción” o “retraso” del mismo, podría conllevar que el grupo de personas menores de 60 años tengan un recorte en su vida laboral y, por ende, una reducción de la PEA Ocupada que tendría como efecto directo la disminución de los aportes al sistema de pensiones del Perú (SNP y SPP). Por otra parte, siendo que la PET menores de 60 años se encuentran en una constante inadecuación ocupacional, una deficiente afiliación a un sistema de pensiones, que se agrava aún más, con la informalidad laboral –antes que por el desempleo o subempleo–, su jubilación a una temprana edad podría no generar la obtención de una pensión de jubilación.

Más que reducir la edad de jubilación, esta debería propender a incrementarse, puesto que la prolongación de la vida laboral y, por ende, de la edad de jubilación, permitiría tener una mayor productividad y competitividad laboral, el que se podría inclusive combinar la

³⁰ Hasta el 2014 (según la ENAHO, INEI / DISEL MTPE), la PEA Ocupada afiliada de 60 y más años de edad, de un total de 1 millón 625 mil 719 personas, solo 509 mil 618 personas estuvieron afiliados a un sistema de pensiones (31,3%), mientras que 1 millón 116 mil 100 personas (68,7%) no estuvieron afiliados. El SPP (AFP) estuvo representado por un total de 156 mil 494 afiliados (9,6%), el SNP (Decreto Ley N° 19990 y Decreto Ley N° 20530) por 325 mil 590 afiliados (20,1%). A mayo de 2017, los afiliados en el SPP y en el SNP ascienden a 6 millones 400 mil 685 y 4 millones 414 mil 672 personas, respectivamente; aunque en el primero solo cotizan 2 millones 593 mil 423 y, en el segundo, 1 millón 551 mil 916 personas.

experiencia laboral –de personas de 60 a más años de edad– con las innovaciones de la nueva fuerza laboral juvenil –de personas entre 14 a 24 años–.

Lamentablemente, el Perú no cuenta con políticas sociales de empleo y de seguridad social, que compatibilicen la disminución de la vida laboral y, por ende, la disminución de la edad de jubilación, con el otorgamiento de pensiones equitativas, dignas y suficientes. No existe una preocupación en promover empleos productivos y mejor remunerados que permiten realizar mayores aportes a los sistemas de pensiones, a pesar de que la regulación de la contingencia de la jubilación influye en la demanda interior de empleo, esto es, su normativa directamente incentiva o desincentiva tanto la permanencia como la salida de los trabajadores, sobre todo de los de edad avanzada, del conjunto de la población activa.

Las condiciones de trabajo decente y, consecuentemente, la protección social de los trabajadores, incluso en el sector formal de la economía se encuentran rezagadas debido a los límites –o en algunos casos a la inexistencia– de las políticas laborales y de empleo, además de las de protección social. Hasta la actualidad, se mantiene un desequilibrio entre la oferta educativa y la demanda del mercado de trabajo peruano, debido a que la primera no responde –de manera equivalente o armoniosa– a la demanda laboral. Esta desarticulación se ve reflejada en el elevado nivel de inadecuación ocupacional, esto es, el desajuste entre la formación de la PEA con la demanda de trabajo (inadecuación ocupacional).

Sin perjuicio de lo señalado, debemos precisar que, si bien la reducción de la edad de jubilación en el régimen general sería inviable, pero sí podría ser viable su *incremento*,

que se viabilice a través de una política social; ello no impide que esta se pueda disponer en escenarios en el que el mercado laboral se encuentre inestable (informalidad, desempleo y subempleo) donde las personas mayores de 40 o 50 años de edad, pero menores de 65 años tengan poca probabilidad de reinserción a la demanda interna del empleo.

Es así que, tanto en el SNP como en el SPP, existen mecanismos en los que el requisito de la edad se encuentra retrasada para el acceso a una pensión, como son la pensión de jubilación adelantada (de carácter permanente) y la pensión de jubilación anticipada (creada por la Ley N° 29426, de carácter temporal y cuya vigencia se dio hasta el 31 de diciembre de 2018), siendo que en ambos, además de cumplir los respectivos requisitos legales establecidos en cada sistema, se debe contar con una edad mínima de 50 o 55 años (edades anticipadas de jubilación), según sea asegurada mujer u hombre.

El Estado es el garante y responsable primario y final en el otorgamiento de las pensiones a la colectividad protegida, tanto en su cobertura, prestaciones, gestión y financiamiento, por lo que es considerado una garantía institucional que expresa por excelencia la función social del Estado.

V. Reflexiones finales

El grupo que tiene mayor representación en el mercado laboral de los diferentes países de América Latina y El Caribe, como el peruano, mantiene una constante *inadecuación laboral* (incompatibilidad existente entre la educación y ocupación que ejercen, esto es,

el desajuste entre la formación de la PEA con la demanda de trabajo³¹), además de mantener condiciones laborales que no reflejan los efectos del crecimiento macroeconómico, debido a la falta de políticas de empleo y de protección social. A la luz de estos cambios sociales, estas transformaciones y retos en los albores del siglo veintiuno deben ser enfrentados por un Derecho del Trabajo y un Derecho de la Seguridad Social sin que estos se hallen en una “encrucijada”³².

En ese sentido, las políticas sociales de empleo y de protección social deben estar dirigidas a conciliar el ingreso de la nueva fuerza laboral en el mercado y el retiro de los que ya llegaron a la edad de jubilación. Siendo que los aportes son el sustento para el otorgamiento de prestaciones futuras (tanto de los que están en actividad como de los pensionistas), más que apuntar a la reducción de la edad de jubilación, ella se debería incrementar, en la medida de que existe una mayor tasa de mortalidad a nivel mundial, lo que implica una extensión de la vida laboral de las personas adultas mayores. No obstante, ello debe realizarse conjuntamente con otras reformas laborales (flexibles y no desreguladoras) para este grupo de personas, implementando la reducción de la jornada laboral, el cambio de actividad, el cambio de responsabilidad, entre otros aspectos.

En efecto, para hacer frente a los problemas estructurales que presenta los diferentes ordenamientos jurídicos laborales y previsionales, sumado al fenómeno del

³¹ GAMERO REQUENA, Julio. (2015). *Sistema nacional de formación profesional y capacitación laboral (SNFPC) del Perú. Propuesta de un sistema nacional de formación profesional y capacitación laboral para el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo*. Serie Macroeconomía del Desarrollo N° 163. Santiago de Chile: CEPAL, p. 18.

³² El Derecho del Trabajo, así como el Derecho de la Seguridad Social, no son realidades eternas que existen fuera del tiempo y el espacio. Son fenómenos sociales que deben considerarse en su contexto histórico concreto, y es dentro de tal contexto donde deben analizarse su nacimiento, desarrollo y transformación. Sin lugar a dudas, estos derechos constituyen, al igual que el resto de la regulación social en su conjunto, una de las grandes conquistas sociales del siglo veintiuno. Sin embargo, no es sorprendente que hoy se hallen en una encrucijada. Véase BRONSTEIN, Arturo. (2010). *Derecho Internacional y Comparado del Trabajo: Desafíos actuales*. Ginebra: OIT, p. 1-36.

envejecimiento de la población³³, que también se ve afectado por las crisis económicas y financieras globales, el desempleo, el subempleo y la informalidad laboral, se requiere de políticas sociales de empleo y de protección social –integrados y coordinados– de mediano y largo plazo, sobre todo estas últimas. Ello, con la finalidad de fomentar y garantizar la inversión del capital físico (de los trabajadores, tanto de los que están a punto de jubilarse como de los que ingresan por primera vez al mercado laboral) e incentiven el ingreso de trabajadores independientes y empresas familiares. La prolongación de la vida laboral de las personas en edad avanzada conciliable con el ingreso por primera vez de los jóvenes, traería como efecto inmediato el incremento de los fondos de los sistemas de pensiones. Asimismo, se debe tener en cuenta, que la población mayor necesita de un mayor gasto social, en salud, farmacia y dependencia

La seguridad social y el empleo –como el desempeño económico– se deben relacionar pluridimensionalmente con los cambios demográficos, para efectos de combinar eficiente y eficazmente la regulación de la demanda interior de empleo con la sostenibilidad financiera de la seguridad social, promoviendo un diálogo intergeneracional de solidaridad y de apoyo mutuo.

Por ello, las políticas sociales deben tener como norte fijo: i) fortalecer el empleo pleno, decente y productivo durante todo el ciclo de la vida laboral, e ii) implementar nuevos

³³ En el caso peruano, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), la pirámide poblacional cambia progresivamente reduciéndose la población más joven e incrementándose la población mayor con una esperanza de vida de 75 años, como consecuencia de los cambios en la mortalidad y la fecundidad que vienen afectando el volumen y la estructura, en lo referido al comportamiento social y económico, por edad de la población. Para ver la población estimada y proyectada por departamento, provincia y distrito (según hombre o mujer), 2000-2015, se puede consultar: INEI. (2016). *Perú: Estimaciones y Proyecciones de Población por Sexo, según Departamento, Provincia y Distrito, 2000-2015*. Lima, pp. 27-381. Véase: <<http://proyectos.inei.gob.pe/web/biblioineipub/bancopub/Est/Lib0842/libro.pdf>> [consultado el 24 de abril de 2017].

modelos de protección social que amplíen la cobertura de protección y su sostenibilidad, sobre todo de las personas en edad avanzada, teniendo en consideración el modelo previsional que tiene cada país de la Unión Europea y de América Latina y el Caribe, en cuanto a la incidencia de los presupuestos configuradores de la pensión, los requisitos del hecho causante de la contingencia de jubilación y las reglas de cálculo para la determinación de la cuantía de la pensión de jubilación.

Siguiendo al segurólogo Ángel Ruiz Moreno, si no tenemos políticas sociales en materia de empleo y de seguridad social, como en el caso peruano, entonces habrá que implementarla. Y, si la que tenemos –o tratamos de implementarlas– no cumplen con su cometido esencial: tener empleos plenos y decentes con una cobertura y sostenibilidad de las pensiones, entonces, habrá que reformarlas. Los riesgos que impliquen reformas con dichas políticas sociales resultarán menos costosos que los de un descontento popular que ya viene clamando empleo digno y decente con una protección social, también digna y equitativa.

VI. Referencias bibliográficas

- ABANTO REVILLA, César.
2005 “El Derecho universal y progresivo a la Seguridad Social”. En GUTIERREZ, Walter (Director). *La Constitución Comentada*. Lima: Gaceta Jurídica, tomo I.
- ABANTO, César y PAITÁN, Javier.
2016 “¿Es inconstitucional la ley que libera los fondos de las AFP? El ahorro forzoso y la esencia de los regímenes previsional”. *Soluciones Laborales*. Lima, año 9, número, 101.
- ALEMÁN PAEZ, Francisco
1996 “Mercado de trabajo y políticas de creación de empleo en el Sistema Español de Relaciones Laborales”. *Revista del VI Congreso Peruano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social – UNMSM*. Lima.

- BANCO MUNDIAL.
1994 *Envejecimiento sin crisis. Políticas para la protección de los ancianos y la promoción del crecimiento*. Washington: Oxford University Press.
- BÉJAR, Héctor.
2001 *Política social, justicia social*. Lima: Centro de Estudios para el Desarrollo y la Participación.
- BRONSTEIN, Arturo.
2010 *Derecho Internacional y Comparado del Trabajo: Desafíos actuales*. Ginebra: OIT.
- GALASSO, Vincenzo.
2008 *The political future of social security in aging societies*. Cambridge, Mass: MIT.
- GALÍN, Pedro.
1991 *El empleo precario en América Latina, en la flexibilización laboral en Venezuela*. Nueva Sociedad: ILDIS.
- GAMARRA VÍLCHEZ, Leopoldo.
2009 “Hacia una Seguridad Social para todos: El sistema de pensiones en el Perú”. En CONGRESO DE LA REPÚBLICA - COMISIÓN DE SEGURIDAD SOCIAL. *Crisis financiera mundial y sus efectos en el Sistema Privado de Pensiones: Problemas y medidas de protección de los fondos de los afiliados*. Lima: Fondo Editorial del Congreso de la República.
- GAMERO REQUENA, Julio.
2014 *Sistema nacional de formación profesional y capacitación laboral (SNFPC) del Perú. Propuesta de un sistema nacional de formación profesional y capacitación laboral para el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo*. Serie Macroeconomía del Desarrollo N° 163. Santiago de Chile: CEPAL.
- GAMERO REQUENA, Julio.
2014 “La agenda laboral: entre la profundización liberal y el trabajo decente”. Diario UNO. Lima, 7 de agosto de 2014. Véase: <<http://diariouno.pe/columna/la-agenda-laboral-entre-la-profundizacion-liberal-y-el-trabajo-decente/>> [Consultado 10 de enero de 2017].
- GARCÍA NUÑEZ, Luis.
2012 *Desprotección en la tercera edad: ¿Estamos preparados para enfrentar el envejecimiento de la población?* Lima: Departamento de Economía – PUCP
- GONZALES, César y PAITÁN, Javier.
2015 “Hacia un modelo multipilar del sistema de pensiones peruano: ¿Una reforma impostergable?”. *Revista Diálogo y Concertación Nacional del*

Consejo Nacional del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Lima: CNT y MTPE.

- INEI.
2016 *Perú: Estimaciones y Proyecciones de Población por Sexo, según Departamento, Provincia y Distrito, 2000-2015.* Lima, 2016, pp. 27-381.
Véase:
<<http://proyectos.inei.gov.pe/web/biblioineipub/bancopub/Est/Lib0842/libro.pdf>> [consultado el 24 de abril de 2017].
- LEÓN C., Janina.
2012 “Educación, seguridad social y mercados de trabajo en el Perú”. En GARAVITO, Cecilia y MUÑOZ, Ismael (editores). *Empleo y protección social.* Lima: PUCP.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO.
2015 *Informe Anual del Empleo en el Perú 2014.* Lima: MTPE
- NEVES, Javier y ARCE, Elmer.
2010 “La Batalla de los intereses y la conquista de los objetivos en el Derecho Laboral peruano”. En *Código de Derecho Laboral: Régimen laboral de la actividad privada.* Lima: Palestra, volumen I.
- OIT.
2013 *Informe IV. Empleo y protección social en el nuevo contexto demográfico.* Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra: OIT, 102ª reunión.
- OIT.
2013 *La juventud en la nueva era de justicia social.* Ginebra: OIT.
- PASCO COSMÓPOLIS, Mario.
2008 “Los principios de la Seguridad Social y los diversos Sistemas Pensionarios”. *Jurisprudencia y Doctrina Constitucional en Materia Previsional.* Lima: CEC y TC.
- PLADES y otros.
2014 *La agenda laboral pendiente del TLC Perú Estados Unidos: Cuando la competitividad se basa en la reducción de los derechos laborales.* Lima.
- ROMERO MONTES, Francisco.
1992 *La Jubilación en el Perú.* Lima: Servicios Gráficos JA.
- RUIZ MORENO, Ángel Guillermo.
2010 “Retos y desafíos de la seguridad social contemporánea: entre la realidad y la utopía”. *Revista Jurídica Jalisciense*, número 1.
- SEN, Amartya.
2009 *La idea de la justicia.* Madrid: Taurus.