



Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

ENFOQUE DE GÉNERO EN EL SISTEMA DE PENSIONES ESPAÑOL: PENSIONES CONTRIBUTIVAS

Autor: Ignacio Marquiegui Álvaro
Directora: María José Martín Rodrigo

Madrid

Junio 2019



ENFOQUE DE GÉNERO EN EL SISTEMA ESPAÑOL: PENSIONES CONTRIBUTIVAS

Resumen:

Se ha constatado que existe una significativa brecha de género en el Sistema de Pensiones Español, mientras que casi el 63% de las pensiones por jubilación fueron percibidas por hombres en 2017, el 92.38% de las pensiones por viudedad fueron percibidas por mujeres, por lo que se puede comprobar que existe una brecha real de género en las pensiones contributivas. Ante este escenario, el objetivo de este estudio pretende analizar desde una perspectiva o enfoque de género el Sistema de Pensiones en España, con el objetivo de constatar si existe una brecha de género y como se materializa. En concreto, se pondrá el foco en las pensiones contributivas de jubilación y de viudedad, ya que, son dos de las figuras más importantes del Sistema Español de Pensiones de la Seguridad Social, representan el 61.23% y el 24.81% del total de pensiones devengadas en 2017 respectivamente y sobre las que existen evidencias de que hay una significativa brecha de género. Se realizará un estudio exploratorio sobre la situación acudiendo a las principales fuentes de datos sobre este tema como son el Instituto Nacional de Estadística (INE), Instituto de la mujer, la página web oficial de la Seguridad Social o Informes de la OCDE, entre otros. Se estudiará y se realizará un análisis desde una perspectiva histórica, un diagnóstico actual y con vista hacia el futuro y hacia el cambio, con propuestas para reducir la brecha, como posibles mecanismos de corrección.

Palabras clave: pensiones contributivas, jubilación, brecha de género, jornada a tiempo parcial, viudedad, Seguridad Social, desigualdad, empleo, salarios, discriminación, compatibilizar, mecanismos de corrección, sistema regulatorio, mercado laboral, tasa de actividad.

Abstract:

It has been found that there is a significant gender gap in the Spanish pension system, while almost 63% of retirement pensions were received by men in 2017, 92.38% of widows' pensions were received by women, so it can be seen that there is a real gender gap in contributory pensions. Given this scenario, the objective of this study is to analyse the pension system in Spain from a gender perspective or approach, with the aim of ascertaining whether there is a gender gap and how it materializes. In particular, the focus will be on contributory pensions for retirement and widowhood pensions, since they are two of the most important figures of the Spanish Social Security Pension System, they represent 61.23% and 24.81% of total pensions earned in 2017 respectively and for which there is evidence of a significant gender gap. An exploratory study on the situation will be carried out using the main sources of data on this topic, such as the National Statistical Institute (INE), the Women's Institute, the official OECD Social Security website or Reports, among others. An analysis will be studied and carried out from a historical perspective, a current diagnosis with a view to the future and to change, with proposals to reduce the gap, as possible mechanisms of correction.

Key words: contributory pensions, retirement, gender gap, inequalities, part time working, widowhood, social security, inequality, employment, wages, discrimination, compatibility, correction mechanisms, regulatory system, labor market, rate of activity

ÍNDICE

1. Introducción	1
1.1 Estado de la cuestión	1
1.1 Metodología.....	2
1.2 Estructura del trabajo	3
2. Marco Teórico: Sistema de Pensiones Español.....	4
3. Análisis del Sistema de Pensiones Español: Enfoque de Género.....	9
3.1 La mujer en el mercado laboral Español.....	21
3.2 Factores que determinan la brecha de género en las pensiones.....	26
3.3 Valoración global en comparación con otros Sistemas de Pensiones contributivas europeas.....	34
4. Mecanismos de corrección	38
5. Conclusiones finales	43
6. Bibliografía	45

Índice de figuras

Tabla 1: Media Anual en Pensiones por sexo en España 2016 - 2017	11
Gráfico 1: Evolución del indicador “duración de la vida laboral”, en años (UE-28 y España, 2000-2016).....	12
Tabla 2: Pensiones contributivas de Jubilación y Viudedad por sexo 2018.....	14
Gráfico 2: Pensión Media de Viudedad por sexo 2017 - 2018.....	15
Gráfico 3: Evolución de la brecha de género del número de pensionistas de viudedad, según grupos de edad.	16
Gráfico 4: Importe medio recibido en las pensiones contributivas de jubilación por sexo	17
Gráfico 5: Importe medio recibido en las pensiones contributivas de viudedad por sexo	18
Tabla 3: Porcentaje de personas que realizan la actividad en el transcurso del día y duración media diaria dedicada a la actividad por dichas personas (2009-2010).....	20
Gráfico 6: Tasa de Actividad por Sexo 2008 - 2018	22
Tabla 4: Tasa de Ocupación en España por sexo y edad 2017.....	23
Gráfico 7: Evolución de la Esperanza de vida al nacimiento	27
Gráfico 8: Ocupados por tipo de contrato o relación laboral de los asalariados, sexo y tipo de jornada.....	29
Tabla 5: Razones del Trabajo a tiempo parcial según grupos de edad en España (2015-2017)	30
Tabla 6: Asalariados por sexo y decil. Año 2017, Porcentajes respecto al total de cada sexo	31
Gráfico 9: Diferencias por Sexo en la Seguridad Social.....	33
Tabla 7: Brecha de género países europeos	34
Tabla 8: Fórmulas para calcular la brecha de género	36
Tabla 9: Número de pensionistas mujeres en España 2012 - 2019	38
Tabla 10: Pensiones en España número y cuantía por sexo, régimen y clase, enero 2016....	41
Tabla 11: Pensiones en España número y cuantía por sexo, régimen y clase, enero 2018....	42

1. Introducción

1.1 Estado de la cuestión

En el 1405 Christine de Pizzan escribió su obra más conocida “La ciudad de las damas”, considerada por muchas autoras como precursora del feminismo occidental. Situándose como una primera obra que se engloba dentro de la época llamada “Querrela de las mujeres” y es un debate literario y académico surgido en torno a la situación de las mujeres y su defensa frente a la situación de subordinación que marcaba la época. Han pasado más de 600 años desde la publicación de dicha obra, y las mujeres aun hoy en día, han de seguir reivindicando sus derechos y libertades en pro de la igualdad de oportunidades en muchos ámbitos de sus vidas, como la incorporación de la mujer al mundo laboral e incluso reivindicando el derecho al voto en algunas partes del mundo.

Aunque la existente brecha de género ente hombres y mujeres se ha reducido enormemente en comparación a la situación de 1405 y se han producido signos de apertura al desarrollo y a la igualdad en algunos ámbitos, aún queda mucho trabajo por hacer respecto a este tema, para seguir reduciendo dicha brecha entre hombres y mujeres.

Las pensiones representan posiblemente en el ámbito del Estado del Bienestar en el que con mayor claridad se aprecia la existencia de una brecha de género (Chuliá, 2018). La diferencia existente se puede apreciar no sólo en el porcentaje que representan las pensiones contributivas de jubilación de mujeres españolas, que se sitúa por debajo del de los hombres, sino también en las cuantías muy inferiores a la de los hombres. Justo lo contrario que se observa con las pensiones de viudedad, donde tienen un marcado carácter femenino, pero con prestaciones considerablemente inferiores a las pensiones de jubilación; a lo largo de este trabajo se analizaran ambas pensiones contributivas.

El objetivo general de este trabajo pretende analizar desde un enfoque de género, el Sistema de Pensiones contributivas en España. A sí mismo, de este objetivo general subyacen otros objetivos específicos. En un primer lugar, si efectivamente existe una brecha de género en el Sistema de Pensiones contributivas en España, de qué manera se materializa dicha brecha, dónde está el origen que genera esta brecha, y por último, qué medidas correctoras o claves hay que tener en cuenta para reducirla.

El objeto de estudio, sin duda es un tema actual y relevante que han abordado distintos autores desde ámbitos diversos. Así, se han consultado informes de consultoría, artículos científicos, informes de institutos, como el Instituto Nacional de la mujer o el Instituto Nacional de Estadística, así como, portales digitales que han guiado la revisión del marco teórico en el que se sustenta esta investigación.

Cabe destacar la obra de los autores Enrique Arce y Francisco Betés llamado “El Mayor Activo, como gestionar la valiosa aportación de los mayores de 55 años en la empresa.” En este libro, se reivindica a partir de un estudio riguroso y documentado, la valiosa aportación que los mayores pueden generar para aquellas empresas que sepan canalizar adecuadamente su amplio caudal de experiencia acumulada. En especial hay un apartado dedicado al contexto particular de la mujer, en el cual se va a prestar especial atención. Otros trabajos los cuales también se han analizado y han servido como base teórica de mi trabajo de fin de grado son, en primer lugar el trabajo realizado por Mercedes Ayuso, catedrática de estadística actuarial de la Universidad de Barcelona y Elisa Chuliá, profesora de sociología de la UNED, llamado “¿Hacia la progresiva reducción de la brecha de género en las pensiones contributivas?” de enero de 2018, en el cual busca dar respuesta a la pregunta de si la brecha de género se está reduciendo o no; y otro artículo de gran valor para documentar mi trabajo es, el realizado por Estefanía Alaminos, Investigadora en la Universidad de Barcelona, y su artículo titulado “La brecha de género en las pensiones contributivas de la población mayor española.” Además de periódicos nacionales y revistas de divulgación, así como principales fuentes de datos (INE) o la Seguridad Social.

1.1 Metodología

De existir dicha brecha, ésta agravaría todavía más la situación de las mujeres en cuanto a su vulnerabilidad económica, dejándolas expuestas a la exclusión social, la pobreza y la dependencia económica. Esto está fundamentalmente relacionado con la situación laboral de las mujeres a lo largo de su vida, ya que, el sistema de pensiones contributivas tiene su origen en el mercado laboral, por ende, este trabajo no sólo va a analizar la brecha de género que existe sobre las pensiones sino también la situación de la mujer en el mercado laboral y los factores diferenciales más incidentes sobre la brecha de género en las pensiones, así como los principales mecanismos de corrección.

La metodología a seguir será, primero una revisión de la literatura sobre el objeto de estudio, estado del arte/la cuestión, es decir, marco teórico. La cual estudiará ¿Quiénes han investigado? ¿Cuánto se ha investigado? ¿Qué vacíos existen? ¿Desde qué dimensiones? Y posteriormente se realizará un estudio exploratorio sobre la situación acudiendo a las principales fuentes de datos sobre este tema como son el Instituto Nacional de Estadística (INE), Instituto de la mujer, la página web oficial de la Seguridad Social, Informes de la OCDE, entre otros. Se estudiará y se realizará un análisis desde una perspectiva histórica, un diagnóstico actual y con vista hacia el futuro y hacia el cambio, con propuestas para reducir la brecha.

1.2 Estructura del trabajo

Esta primera parte del trabajo se va a centrar en la revisión de la literatura, como está el estado de la cuestión, autores más relevantes que abordan el tema, que modelos explicativos, o teorías hay al respecto, que datos, cifras y que metodologías de estudio emplean en sus investigaciones, cuantitativas o cualitativas. Una primera parte donde se analizará el marco teórico de la cuestión, el Sistema de Pensiones Español desde un punto de vista objetivo e informativo.

Más adelante, se analizarán las pensiones contributivas de jubilación y de viudedad, ya que son aquellas sobre las que se va a centrar el foco en este trabajo, analizando las diferencias entre hombres y mujeres. A continuación se realizará un análisis del Sistema de Pensiones en España desde un enfoque de género, estudiando la situación particular de la mujer en el mercado laboral Español y los factores que determinan la brecha de género entre pensionistas y por último, dentro de este apartado, una valoración global en comparación con otros sistemas de pensiones contributivas europeos. Para terminar el trabajo, un apartado donde se analizan los distintos mecanismos de corrección para la brecha de género y por último conclusiones finales y bibliografía.

2. Marco Teórico: Sistema de Pensiones Español

En España existen dos tipos de pensiones, contributivas y no contributivas. Las pensiones contributivas son aquellas prestaciones económicas que tienen una duración indefinida, hasta el fallecimiento pero requieren una relación jurídica previa con la Seguridad Social, es decir, haber contribuido con un mínimo de cotización, entre otros requisitos exigidos. Mientras que, las pensiones no contributivas son aquellas que se les concede a los ciudadanos que encontrándose en situación de necesidad protegible, carezcan de recursos suficientes para subsistir dentro de los términos legales establecidos. Son prestaciones económicas que se dan aunque no se haya cotizado nunca o no se haya llegado al tiempo suficiente de cotización para alcanzar las prestaciones del nivel contributivo. (Pérez, A. 2017).

Las pensiones no contributivas son competencia de cada Comunidad Autónoma y se incluyen las de invalidez y jubilación, por su mayor importancia y repercusión respecto del resto de pensiones. Por otro lado las pensiones contributivas pueden ser de tres tipos, por jubilación, por incapacidad permanente, o, por fallecimiento (viudedad). (Seguridad Social, 2019).

El foco en este trabajo se va a centrar únicamente en las pensiones contributivas tanto de jubilación como de viudedad, dejando fuera del estudio de este trabajo las pensiones no contributivas y pensiones contributivas por incapacidad permanente, porque a la luz de los datos extraídos de las principales fuentes bibliográficas, se observa que las pensiones contributivas de jubilación y de viudedad son dos de las figuras más importantes del sistema español de pensiones de la Seguridad Social.

La pensión por jubilación, es aquella asignación recibida de forma periódica por una persona llegado el momento de retirada del mundo laboral una vez alcanzada la edad y los requisitos exigidos por ley (Devis, R. 2019). Por lo tanto, se va a estudiar qué requisitos ha de cumplirse para poder optar a una pensión de jubilación en España y obtener pensión contributiva.

Para contextualizar la importancia de las pensiones es importante señalar que las prestaciones públicas constituyen la principal fuente de ingresos de las personas mayores en España, en concreto, un 72 por ciento del total de sus ingresos, frente al 59 por ciento de la media de los países de la OCDE (2015).

Existen una serie de requisitos para poder optar a una pensión contributiva los cuales son, estar afiliado a la Seguridad Social, cumplir la edad legal mínima de retiro en cada momento (o los 65 años con un determinado número de años cotizados) y haber cotizado un mínimo de 15 años. Por último para poder acceder a la jubilación, tiene que haberse producido lo que la ley llama el hecho causante que es el día del cese en la actividad laboral, desde el cual se cuenta el fin de los años cotizados a la Seguridad Social y comienza a cobrar su pensión si tiene derecho a ella.

Según los autores Enrique Arce y Francisco Betés ellos consideran que la jubilación afecta de forma más atenuada a las mujeres dada la multiplicidad de roles que han desempeñado a lo largo de su vida y que son independientes de un contrato de trabajo. Ellos suponen que al haber sido amas de casa ya sea a tiempo completo o parcial, hace que en la práctica no se jubile de su actividad hasta su incapacidad o su fallecimiento. Según Arce y Betés (2007): “Existen evidencias de que hay diferencias significativas en lo que supone la jubilación para mujeres en función del papel que juegue el trabajo retribuido en su vida (...) Cuando la mujer es cabeza de familia o trabaja por necesidad económica, la jubilación implica una reducción importante de los ingresos, además cuando los sueldos de estas son, como media, muy inferiores a los de los hombres y las pensiones se calculan sobre estos sueldos” (p: 112)

Se podría pensar que el origen de la brecha de género proviene de un Sistema de Pensiones discriminatorio en su base y que crea desigualdades a la hora de recibir una pensión y en la cuantía entre hombres y mujeres. A continuación se va a realizar un estudio sobre el sistema de pensiones actual en España, para determinar si el origen de la brecha de género es por un sistema de reparto desigual o favorable al hombre.

El sistema de pensiones que está funcionando en España tiene su origen en 1995 en el conocido coloquialmente como el Pacto de Toledo, es como se le denomina a la aprobación por el pleno del Congreso de los Diputados de España, en la sesión de 1995, referente al «análisis de los problemas estructurales del sistema de seguridad social y de las principales reformas que deberán acometerse» (Blanco, V. 2019).

El sistema de pensiones se tambaleaba debido a una brusca caída de la actividad económica y la destrucción de muchos empleos, por ello los distintos grupos parlamentarios debatieron durante días en el parador de Toledo para intentar llegar a

consenso de una nueva reforma. Los interlocutores sociales y sindicatos si vieron con simpatía esta reforma, a diferencia con la primera reforma que hubo en el 1985 en la cual se posicionaron en contra algunos sindicatos como Comisiones Obreras, entre otros. Por lo que del Pacto de Toledo, nació el Sistema de Pensiones actual basado en un sistema de reparto.

Existe otro sistema llamado sistema de capitalización, el cual se posiciona como alternativa a este, este sistema supone los pilares de previsión social en el ámbito de la empresa y previsión individual. En este sistema, las cotizaciones son recaudadas a los trabajadores en activo y se acumulan en un fondo privado para la percepción de futuros pagos a los mismos. Esto supone una relación directa entre lo que das y lo que recibes, no como en el sistema de reparto, en el que existe un tope para la pensión máxima fijado por ley, por lo que en el caso de cotizaciones elevadas, la pensión será inferior a lo que un cálculo actuarial de las cotizaciones determinaría. (Ayuso, M & Chulía, E. 2018).

El sistema de pensiones contributivo en España funciona siguiendo cinco principios fundamentales, el primero de ellos y el más importante es el principio de reparto, las cotizaciones de los trabajadores en activo financian las prestaciones existentes en ese momento. En la Seguridad Social, se denomina reparto a un sistema de seguro solidario para la vejez, este se organiza sobre la base de un aporte obligatorio realizado por los trabajadores en actividad, con el que se forma un fondo para atender las pensiones y jubilaciones de los trabajadores retirados, este principio también es conocido como de solidaridad intergeneracional. El trabajador cotiza, generalmente de forma mensual, por una cuantía que resulta de aplicar un tipo impositivo a una base de cotización proporcional a sus retribuciones, es decir, quien gana más paga más, existiendo una base de cotización máxima.

El segundo principio es el principio de proporcionalidad contributiva, por el cual la cuantía de las prestaciones guardará relación directa con las cantidades aportadas al sistema público y al periodo de cotizaciones efectuadas, este principio no se cumple de forma tan directa como debería como se ha visto antes, ya que, existen topes máximos y mínimos fijados por ley, por lo que las cotizaciones elevadas, la pensión será inferior a lo que un cálculo de las cotizaciones determinaría. El tercer principio es el principio de

universalidad, en el que aquellos que no hayan contribuido al sistema podrán acceder al nivel no contributivo de prestaciones para poder cubrir las necesidades más básicas.

El cuarto principio es el de gestión pública, por el cual, el sistema de Seguridad Social no está gestionado de forma privada ni financiado, si no por entidades públicas, que velan por el bienestar de la ciudadanía. Y por último, el principio de suficiencia de prestaciones, por el cual, la cuantía de las prestaciones debe ser suficiente para asegurar las necesidades básicas, como subsistencia.

En el año 2013, se produce una reforma legislativa (Ley 27/2011¹) por la cual la edad de jubilación aumenta paulatinamente año tras año hasta llegar a los 67 años en 2027, en 2018 se produce a los 65 años y 6 meses. Los requisitos que se piden para poder cobrar la pensión son, primero e indispensable, estar afiliado a la Seguridad Social, acreditar al menos quince años de cotizaciones, acreditar un mínimo de dos años de cotizaciones en el intervalo de quince años inmediatamente anteriores al acceso a la jubilación.

A pesar del gran aumento de la participación femenina en el mercado laboral, el cual ya comienza a reflejarse en las características de los pensionistas de jubilación y viudedad, todavía persisten diferencias de género importantes y que siguen creando un sistema desigual por género. Esto supone un problema real y de grandes dimensiones cuando mujeres de edad avanzada reciben escasas pensiones de jubilación y bajas pensiones de viudedad, ya que, afrontan un riesgo mayor como el de insuficiencia de ingresos para satisfacer las necesidades vitales durante el periodo de vejez, convirtiéndose así en las más vulnerables de este problema.

La mayoría de los sistemas públicos de pensiones de los países de la OCDE se diseñaron siguiendo un modelo social muy marcado por la figura del hombre como cabeza de familia, quedando el rol de la mujer relegado a tareas domésticas del hogar, sin embargo las transformaciones sociales², fomentadas por movimientos feministas en este ámbito, han producido un cambio en el tejido social, provocando el aumento del número de

¹ Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social

² Cambios en las estructuras familiares, acceso de las mujeres a mayores y mejores niveles de educación así, como la mayor participación de la mujer en el mercado laboral.

mujeres en el mercado laboral y produciéndose cambios significativos en el sistema de pensiones que solo están empezando a verificarse y que afectan a la brecha de género.

Una vez analizado el Sistema de Pensiones y los principios que lo rigen, queda descartada la cuestión de si el origen de la brecha de género proviene directamente de un Sistema de Pensiones de trato desigual. Por el contrario, si existe una relación directa con las desigualdades en el mercado laboral, que se arrastran a lo largo de la carrera profesional de hombres y mujeres y desembocan en el Sistema de Pensiones contributivas.

3. Análisis del Sistema de Pensiones Español: Enfoque de Género

La prestación contributiva por jubilación cumple la principal función de cubrir la pérdida de ingresos que supone para una persona dejar de trabajar, poniendo fin a su vida laboral. Esta prestación está protegida por distintos regímenes dentro del sistema de la Seguridad Social, el Régimen General y los Regímenes Especiales, a su vez también se encuentra la pensión de vejez del régimen residual del SOVI, seguro obligatorio de vejez e invalidez. En el Régimen General, se encuentran las pensiones por jubilación ordinaria y jubilaciones anticipadas así como flexibles y parciales. Desde 2012, se produjo la integración de los regímenes especiales agrario y de empleados del hogar en el régimen general.

Las pensiones que se van a examinar son las pensiones contributivas de jubilación y viudedad, que son dos de las figuras más importantes del sistema español de pensiones de la Seguridad Social, ya que, representan el 61.23% y el 24.81% del total de pensiones devengadas en 2017, respectivamente. (Tortuero Plaza, 2010).

En el Régimen Especial, se encuentran las de, trabajadores por cuenta propia o autónomos, minería del carbón y trabajadores del mar. (Seguridad Social, 2019). El SOVI, desapareció a partir de los años 70 aunque ha pervivido en el sistema de la Seguridad Social contando con 324.434 prestaciones concedidas a 1 de diciembre de 2017, son prestaciones que benefician a aquellos que trabajaron antes de 1967 y por lo tanto no tienen derecho a otro tipo de pensión. (Secretaría del Estado, Seguridad Social, 2018).

A partir del boletín informativo, elaborado por la Seguridad Social, el Informe de pensiones contributivas del sistema de la seguridad social (PEN) en 2017 de un total de 5.826.123 de pensiones contributivas por jubilación, 3.642.247 fueron percibidas por hombres y, 2.183.808 por mujeres, es decir, el 62.52% de las pensiones contributivas por jubilación fueron destinadas a hombres y el 37.48% a mujeres. Mientras que, en las pensiones contributivas por viudedad del total de 2.360.395, solo el 7.62% fue recibido por hombres y el 92.38% a mujeres. (PEN, Seguridad Social)

Por otra parte, la diferencia en el importe medio recibido también varía por sexo. En 2017, los hombres recibían un importe medio por pensión de jubilación de 1.232€/Mes y las mujeres 781€/Mes, una diferencia de 451€. Para analizar si la brecha ha crecido o por el contrario se ha reducido, conviene realizar los mismos cálculos para el año 2016, donde los hombres recibieron 3.605.892 pensiones de jubilación frente a 2.125.985 recibidas por mujeres, es decir una diferencia de 1.479.907, los hombres recibieron el 62.90% de las pensiones, por lo que se puede afirmar que se ha reducido la brecha en 0.38% del 2016 al 2017. Respecto a los importes, en 2016 el importe medio recibido por hombres fue de 1.211,19€ y el de las mujeres 756,80€, es decir, una brecha de importes de 454,39€, por lo que se puede afirmar que también se ha reducido la brecha en 3,39€ del año 2016 al 2017, reducciones de la brecha mínimas pero en la dirección correcta.

La paulatina inserción de las mujeres en el mercado laboral es la respuesta al porqué de dichas reducciones, la población que hoy en día recibe las pensiones corresponde a la generación de 1935-1960, por lo que, como la inserción de la mujer en el mercado laboral ha ido creciendo desde entonces, se espera una reducción mayor de la brecha de género en las pensiones.

Tabla 1: Media Anual en Pensiones por sexo en España 2016 - 2017

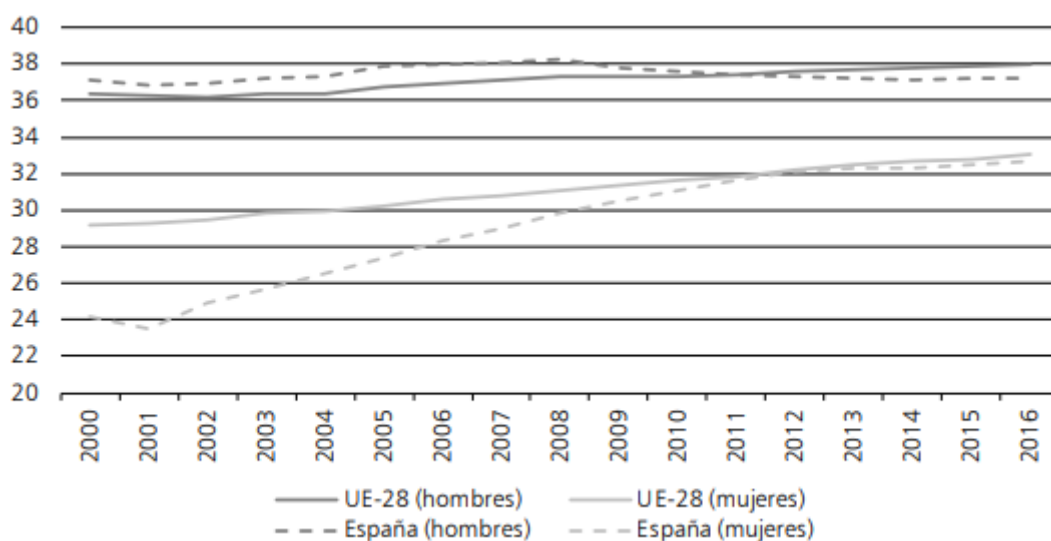
	Media Anual			
	PENSIONES			
	Número		Importe Medio En euros/mes	
	2016	2017	2016	2017
TOTAL (2)	9.409.174	9.514.801	903,56	920,60
Incapacidad Permanente	938.344	947.130	929,69	936,00
Jubilación	5.731.952	5.826.123	1.042,65	1.063,50
Viudedad	2.358.666	2.360.395	637,87	646,40
Orfandad	340.519	340.427	374,61	379,43
Favor Familiar	39.694	40.727	525,63	535,27
VARONES	4.579.801	4.622.758	1.119,60	1.137,69
Incapacidad Permanente	607.964	610.591	991,52	995,80
Jubilación	<u>3.605.892</u>	<u>3.642.247</u>	<u>1.211,19</u>	<u>1.232,83</u>
Viudedad	<u>177.122</u>	<u>179.985</u>	<u>482,06</u>	<u>485,71</u>
Orfandad	177.940	178.234	374,36	379,63
Favor Familiar	10.884	11.701	490,47	503,47
MUJERES	4.829.182	4.891.885	698,68	715,46
Incapacidad Permanente	330.363	336.529	815,90	827,52
Jubilación	<u>2.125.985</u>	<u>2.183.808</u>	<u>756,80</u>	<u>781,10</u>
Viudedad	<u>2.181.510</u>	<u>2.180.382</u>	<u>650,52</u>	<u>659,66</u>
Orfandad	162.514	162.139	374,91	379,23
Favor Familiar	28.810	29.026	538,92	548,09

Fuente: *Elaboración propia a partir de los datos extraídos del INSS, Instituto Nacional de la Seguridad Social, 2017.*

Las diferencias en las pensiones contributivas entre hombres y mujeres son notorias, tanto en número de pensiones concedidas como en el importe de las mismas, las mayores diferencias se encuentran en las pensiones de viudedad y jubilación.

El periodo de carencia es uno de los factores que más incidencia negativa tiene a la hora de agravar la brecha entre hombres y mujeres, esto es el periodo de cotización mínimo exigido para acceder al derecho, ya que por norma general las mujeres tienen carreras laborales más cortas, como se puede observar en el gráfico 1, aunque la duración de la carrera laboral de ambos se está estrechando, las mujeres siguen teniendo carreras laborales más cortas. A su vez, otro factor agravante es el cálculo del importe de la pensión ya que este se basa en el nivel salarial de los trabajadores, el número de años cotizados y la continuidad en la cotización, produciéndose así pensiones más bajas para las mujeres, ya que como se ha visto reciben sueldos más bajos y sus lagunas de no cotización debido al cuidado de familiares dependientes. (Vara, M. J. 2013).

Gráfico 1: Evolución del indicador “duración de la vida laboral”, en años (UE-28 y España, 2000-2016)



Fuente: Alaminos, E. (2018). *La brecha de género en las pensiones contributivas de la población mayor a partir de los datos extraídos del Eurostat. (2016)*

Por otro lado las pensiones de viudedad, también pensiones contributivas, son aquellas, cuantías de pensión que se obtienen aplicando a la base reguladora el porcentaje correspondiente³. Por norma general, es un 52% de la base reguladora llegando hasta un 60% cuando se cumplan una serie de requisitos como: tener una edad igual o superior a 65 años, no tener derecho a otra pensión pública, ya sea española o extranjera, no percibir ingresos por la realización de trabajos y no disponer de rentas de capital mobiliario o inmobiliario superiores a 7.569€/año. Existe un complemento de maternidad, cuando la beneficiaria de la pensión de viudedad sea una mujer que haya tenido 2 o más hijos. La base reguladora, por otra parte, se calcula de forma diferente, dependiendo de la situación en la que se encontrase el causante, es decir, trabajador en activo o pensionista, y de la causa del fallecimiento, contingencia común o profesional. Por lo general, el fallecimiento de una persona que ya recibiese una pensión por jubilación, la base reguladora que aplica será la misma que sirvió para determinar la pensión de jubilación a la que se aplicará el porcentaje corresponda. (Seguridad Social, 2019).

Se analiza entonces, tanto el número de pensiones, como el importe medio para examinar la brecha de género existente. Los informes más actuales son con datos a 1 diciembre de 2018, según reportes oficiales extraídos de la Seguridad Social, la diferencia por sexo respecto al número de pensiones contributivas por jubilación siguiendo el Régimen General es de 1.283.937 a favor de los hombres, 2.769.799 pensiones recibidas por hombres frente a las 1.485.862 por mujeres; respecto a la cuantía recibida, la brecha de género viene marcada por una diferencia de 416,66€/Mes a favor de los hombres. En cuanto a viudedad, ocurre todo lo contrario, la brecha de género se sitúa en este caso a favor de la mujer, recibiendo 1.473.073 pensiones más las mujeres que los hombres y recibiendo una cuantía mayor de 200€/Mes. (Seguridad Social, 2019).

³ Seguridad Social, 2019

Tabla 2: Pensiones contributivas de Jubilación y Viudedad por sexo 2018

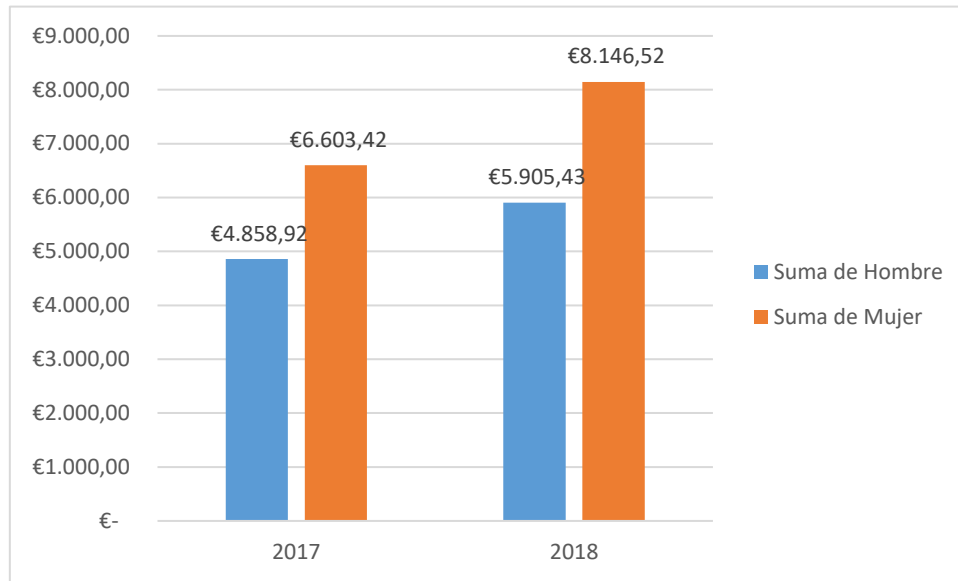
Jubilación			
Hombres		Mujeres	
Número	Pensión Media	Número	Pensión Media
2.769.799	1.397,12 €	1.485.862	980,46 €

Viudedad			
Hombres		Mujeres	
Número	Pensión Media	Número	Pensión Media
130.331	539,77 €	1.603.404	739,02 €

Fuente: *Elaboración propia basada en informes de la Seguridad Social, Datos a 1 Diciembre 2018.*

Como era previsible, la pensión contributiva de viudedad y al contrario de lo que ocurre con la pensión de jubilación, los beneficiados son mayoritariamente las mujeres, por lo que la brecha de género en este caso se inclina hacia las mujeres de forma positiva. El hecho de que el importe medio de las mujeres sea mayor que el de los hombres en las pensiones de viudedad es consecuencia de las menores bases reguladoras asociadas a sus cónyuges femeninas. A partir de los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, en 2017, el número de pensiones de viudedad a personas mayores de 64 años fue de 1.323.225 personas, de las cuales el 92.38% destinado a mujeres, debido entre otras cosas a la mayor esperanza de vida de las mujeres.

Gráfico 2: Pensión Media de Viudedad por sexo 2017 - 2018

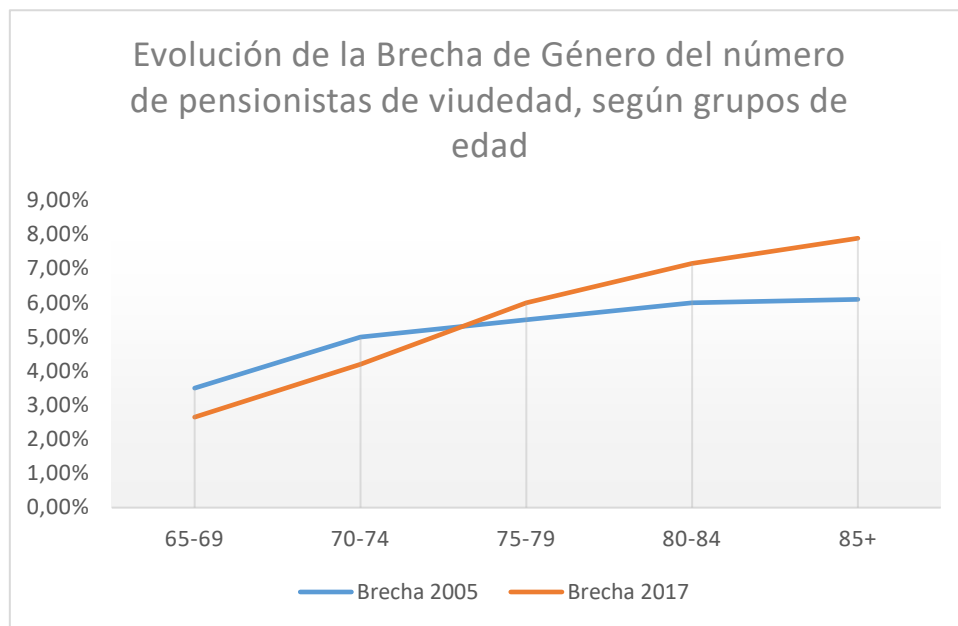


Fuente: *Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2018.*

La brecha de género en las pensiones contributivas de viudedad ha ido aumentando en los últimos años debido al incremento del número de mujeres beneficiarias de esta pensión. Como se ve, la brecha de género en 2017 era de 1.744,50€ más a favor de las mujeres y en 2018 es de 2.241,09€. La pensión de viudedad, como se puede observar en el gráfico es desigual en favor a las mujeres, por lo que, podríamos decir que tiene un carácter femenino y justifica así la existencia de la misma, la cual es, conceder los ingresos necesarios a las mujeres en situaciones vulnerables de solvencia económica.

Como se puede ver en el siguiente gráfico, se muestra la evolución de la brecha de género del número de pensionistas de viudedad, según grupos de edad, en España entre los años 2005 y 2017.

Gráfico 3: Evolución de la brecha de género del número de pensionistas de viudedad, según grupos de edad.

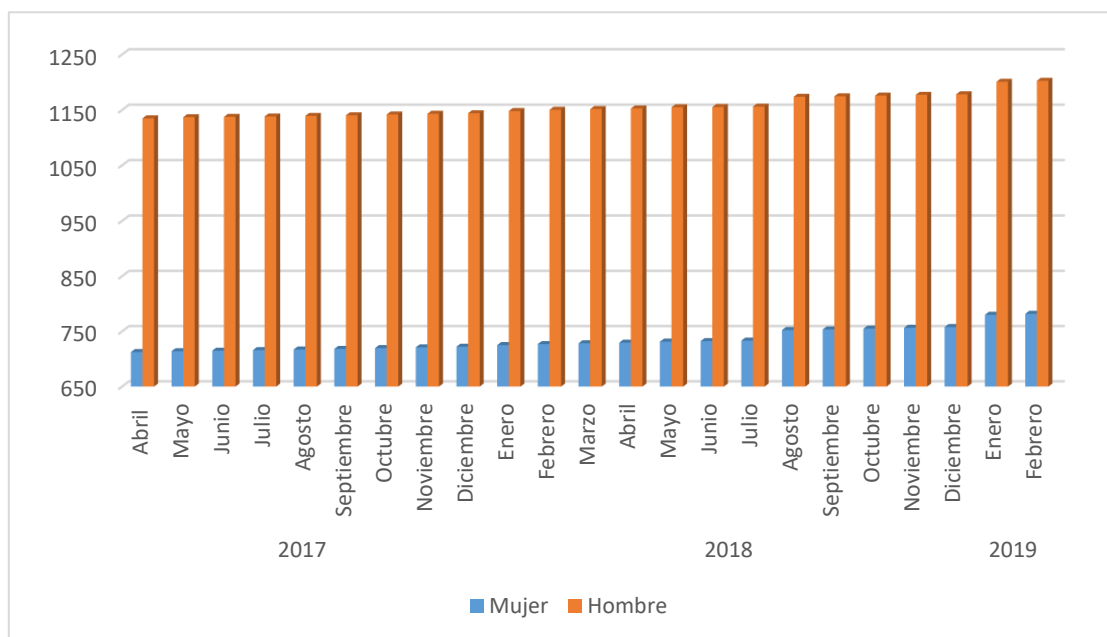


Fuente: *Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. 2017*

A la luz de los datos se observa como la brecha ha ido aumentando a medida que se avanza en los grupos de edad, ya que, más parejas se van quedando viudos/as, pero un dato interesante es que se ha reducido la brecha para los grupos de edad más jóvenes si se compara la brecha en 2005 y la brecha en 2017, y esto, significa que ha habido una mayor inclusión de la mujer en el mercado laboral y que cotizaron para recibir una pensión y al fallecer, reciben dicho importe el cónyuge superviviente. El aumento de la brecha en los grupos de edad más avanzados viene explicado por el aumento de la esperanza de vida tanto de hombres como de mujeres, pero en mayor medida el aumento de las mujeres, ya que estas viven más y por lo tanto el número de viudas en 2017 es mayor que en 2005.

Conviene analizar también el importe medio recibido en las pensiones contributivas de viudedad y jubilación por sexo, para identificar cuanto es la brecha en cuestión de importes.

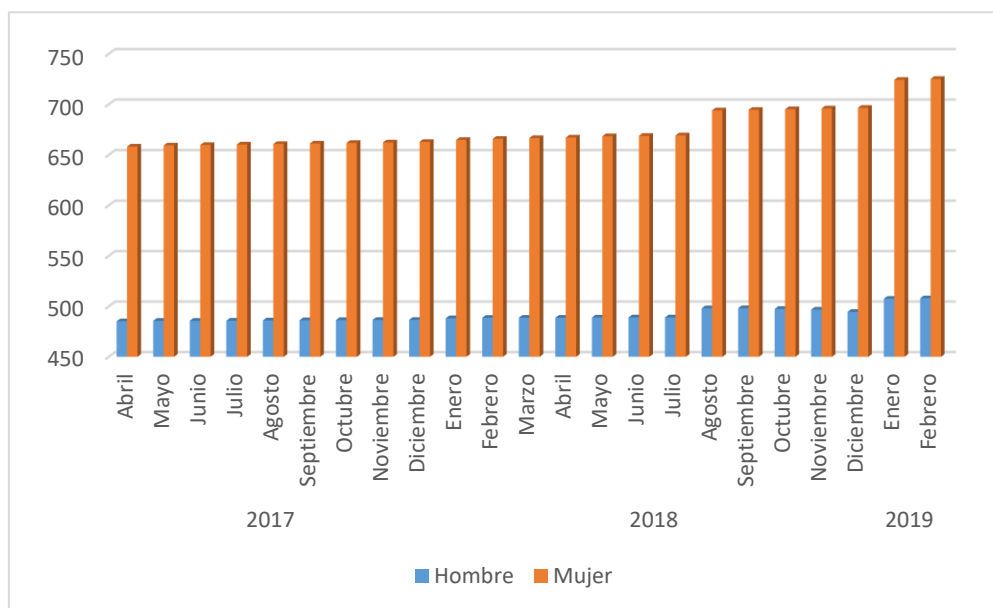
Gráfico 4: Importe medio recibido en las pensiones contributivas de jubilación por sexo



Fuente: *Elaboración propia a partir de los datos extraídos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, EpData. (2019)*

Como se puede observar, la pensión media de las mujeres ha ido creciendo desde 711.25€ en Marzo de 2017 hasta 781.63€ en febrero de 2019, pero a su vez la pensión del hombre también ha aumentado 1.133,66€ a 1.202,52€ por lo que la brecha de género en marzo de 2017 se situaba en 422,41€ y 420,89€ en febrero de 2019, por lo que se ha reducido en tan solo 1,52€ en dos años. Un dato positivo aunque lejos de lograr una igualdad, aun así esta reducción en valor absoluto de 1,52€ si indica que se está dando pasos en la dirección correcta.

Gráfico 5: Importe medio recibido en las pensiones contributivas de viudedad por sexo



Fuente: *Elaboración propia a partir de los datos extraídos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, EpData. (2019)*

A la luz de los datos, se puede afirmar que existe una brecha de género actual en las pensiones de viudedad, ya que, en febrero de 2019, la brecha fue de 217,19€, porque las mujeres reciben una pensión de viudedad de 725,14€ (importe medio), frente al hombre que recibe 507,95€. Esto marca el carácter femenino de la pensión de viudedad, que nace para cubrir la vulnerabilidad de la mujer mayor viuda y sin ingresos. Que la brecha de género sea mayor que en las pensiones de jubilación no quiere decir que exista una desigualdad positiva para la mujer, ya que, aquí el hombre recibe un importe medio considerablemente inferior a la mujer, ya que cuando este se queda viudo, su pensión de jubilación es suficientemente importante como para solventar la situación de vulnerabilidad que si vive la mujer cuando es ella la que se queda viuda, y su pensión de jubilación no es suficiente para vivir dignamente.

El hecho de que la pensión de viudedad del hombre sea tan inferior en comparación con la de la mujer, sólo significa que la desigualdad provocada en las pensiones de jubilación tiene su impacto en las pensiones de viudedad, esto es, que si un hombre cobrase su importe medio de pensión de jubilación le es suficiente para vivir, por ello, si una mujer cobrase el importe medio de pensión de jubilación de los hombres no le haría falta un

importe más elevado en la pensión de viudedad ya que también le bastaría con el de jubilación exclusivamente.. Conclusión, solventar la situación de desigualdad y reducir la brecha de género en las pensiones de jubilación y por consiguiente las pensiones de viudedad se estabilizarán reduciéndose la brecha de género existente en ellas.

Por lo tanto, no es un problema en el sistema de pensiones sino un problema previo en la diferencia salarial que se arrastra y contamina las pensiones recibidas por hombres y por mujeres. Por ello conviene analizar la situación de la mujer en el mercado laboral centrando el foco de atención sobre las pensiones, ya que es el tema de este trabajo de fin de grado.

Se ha producido y se está produciendo una evolución y transformación a nivel social de la división de trabajos por sexo en la actualidad, donde se parte de un sistema de organización social basado en la división sexual del trabajo donde la mujer atendía de forma exclusiva las labores del hogar y trabajos no remunerados mientras que el hombre atendía el trabajo productivo y remunerado (Saavedra, 2016). Esta situación de desigualdad se ha ido tratando de corregir con distintas normativas empleadas por el gobierno de España en una primera instancia y seguido por normativas a nivel internacional desde la Unión Europea, incorporando a la mujer en el mercado laboral y distribuyendo las labores del hogar y cuidado de los hijos entre hombres y mujeres.

Pero esta incorporación de las mujeres en el mercado laboral está lejos de encontrarse en una situación de igualdad, como se ha señalado con anterioridad, las mujeres se encuentran ante un mayor número de trabajos temporales, a tiempo parcial y peor remunerados que los de los hombres. Los trabajos a tiempo parcial representan para los empresarios una serie de ventajas y una mayor flexibilización, permitiendo a los trabajadores atender las obligaciones familiares y personales, pero estos tienen un fuerte carácter femenino cuando en 2018 el 72% de los trabajos a tiempo parcial en España estaban ocupados por mujeres, según una encuesta de población activa elaborada por el INE.

Por lo que esa separación de la mujer de las labores del hogar y el cuidado de hijos y familiares y su incorporación al mercado laboral no es tan clara como debería ser, ya que,

al final trabajan en contratos a tiempo parcial para poder trabajar en las labores del hogar, conocido como doble jornada o doble presencia.⁴

Una encuesta que puede resultar de interés para este trabajo, realizada por el INE, es la “Encuesta de usos de tiempo” o “Encuesta de empleo del tiempo”, aunque la periodicidad de difusión de esta encuesta es irregular y los últimos datos de los que se dispone son de 2009-2010, datos desactualizados, pero aun así, tienen gran importancia para este trabajo. Se observa cómo se distribuyen las labores a lo largo del día, tanto hombres como mujeres, el objetivo principal de dicha encuesta era obtener información primaria para conocer la distribución por tiempo de las distintas actividades que se realizan en un día, lista codificada y armonizada con el *Eurostat*. Como se ve, las mujeres contribuyen en mayor medida que los hombres a las tareas del hogar y la familia, en concreto algo más del doble que los hombres en horas dedicadas al hogar y familia.

Tabla 3: Porcentaje de personas que realizan la actividad en el transcurso del día y duración media diaria dedicada a la actividad por dichas personas (2009-2010)

Actividades Principales				
	Hombres		Mujeres	
	Personas (%)	DMD (horas)	Personas (%)	DMD (horas)
0 Cuidados personales	100,0	11	100,0	11
1 Trabajo remunerado	38,7	7	28,2	6
2 Estudios	12,5	5	12,7	5
3 Hogar y familia	74,7	2	91,9	4
5 Vida social y diversión	56,0	1	59,3	1
6 Deportes y actividades al aire libre	42,7	2	36,9	1
7 Aficiones e informática	35,6	2	23,9	1

Fuente: *Encuesta del Empleo del tiempo, INE 2009-2010*.

Además de los contratos a tiempo parcial, las mujeres también se enfrentan a una situación de desigualdad cuando se habla de quienes poseen los empleos mejor remunerados y de mayor prestigio en la empresa, según el índice de Standard & Poor’s

⁴La doctrina científica se refiere a este fenómeno utilizando expresiones como “doble presencia”. Sobre la doble jornada y sus implicaciones véase MERCEDES MARTÍNEZ, A., y ROMÁN FERNÁNDEZ, M., “La doble precariedad de las mujeres por los usos del tiempo”, *Sociedad y utopía: Revista de ciencias sociales*, 29/2007, pp. 313-330; y BALBO, L., “La doble presencia”, en BORDERÍAS, C., CARRASCO, C. y ALEMANY, C., *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales*, Icaria/FUHEM, Barcelona Madrid, 1994, pp. 503-514

en enero de 2015 solo el 4.6%⁵ de los consejeros delegados eran mujeres, lo que deja en evidencia que si existe un “techo de cristal blindado” por el cual impide que las mujeres lleguen a puestos de relevancia en las empresas.

3.1 La mujer en el mercado laboral Español

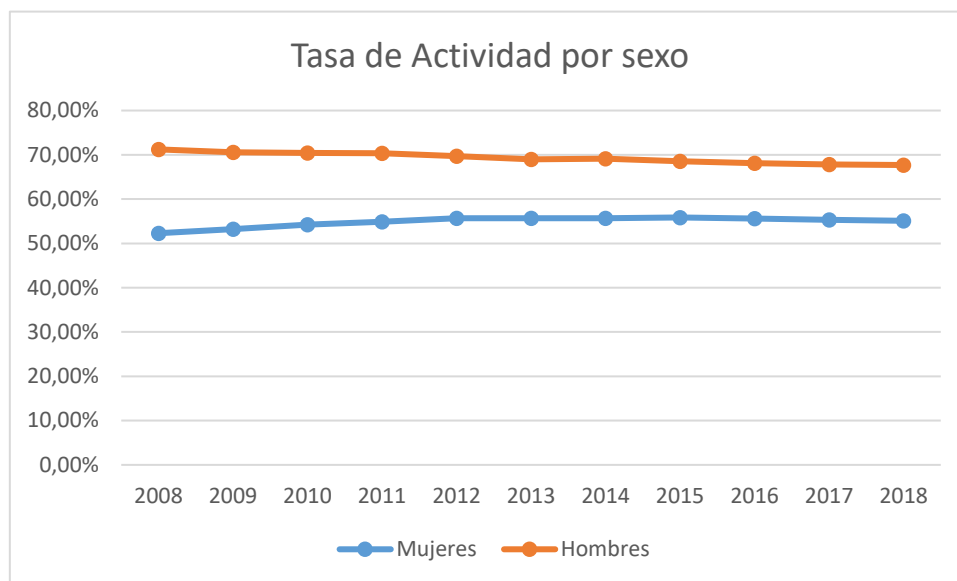
En este apartado se va a estudiar la situación de la mujer en el mercado laboral. Para ello conviene analizar tasas de actividad de las mujeres a lo largo de los años para comprobar si esa inserción de la mujer en el mundo laboral está siendo efectiva y a qué velocidad, ya que esa evolución y aumento de las mujeres en el mercado laboral significará una reducción de la brecha de género en las pensiones.

En el siguiente gráfico, se observa la evolución de la tasa de actividad por sexo, en los últimos trimestres de cada año, viéndose así una evolución de 10 años. Claramente se observa un crecimiento progresivo de la inserción de la mujer en el mercado laboral, que se contrapone con una reducción del hombre. Así, se observa que en 2008 la tasa de actividad de la mujer era del 52.30%, frente al 2018, que ha crecido hasta los 55.14%. A diferencia la tasa de actividad del hombre en 2008 era de 71.22%, y en el 2018 un 67.70%, por lo que se puede afirmar que el hombre ha perdido 3.52% puntos porcentuales de tasa de actividad en 10 años frente al crecimiento por 2.84% de las mujeres (INE, 2018).

Por lo tanto, la inserción progresiva de las mujeres en el mercado laboral se verá reflejada sobre una reducción de la brecha de género existente entre los jubilados y las jubiladas más jóvenes. Se nivelaran los importes de pensión contributiva de jubilación y de viudedad.

⁵ ELBORGH, K., “¿Un techo de cristal blindado?”, ESTUDIOS DE POLÍTICA EXTERIOR en <http://www.politicaexterior.com/articulos/economia-externor/un-techo-de-cristal-blindado/> (27/06/2016)

Gráfico 6: Tasa de Actividad por Sexo 2008 - 2018



Fuente: *Elaboración propia a partir de los datos del INE, Encuesta de Población Activa. (2018)*

Sin embargo, respecto al trabajo remunerado, la tasa de actividad de las mujeres en relación con la de los hombres es significativamente menor, 48% frente al 69%, como media a finales de 2006. En el primer trimestre de 2018, 64% los hombres frente a 53% las mujeres, por lo que, se puede apreciar que si se ha producido una reducción en la brecha de género presente en la tasa de actividad desde 2006 hasta 2018. (INE, 2018)

Además, las mujeres abandonan antes el mundo laboral. La tasa de ocupación de las mujeres alcanza su momento más alto entre los 25 y los 49 años de edad, mientras que el hombre, entre los 20 y los 59 años. A continuación, se observan que el porcentaje de hombres sigue siendo mayor respecto del de mujeres, en cuanto a tasa de ocupación, pero la diferencia proporcional respecto a 2006 ha disminuido considerablemente, un dato muy positivo, aunque aún hay mucho trabajo por hacer para lograr la igualdad.

Tabla 4: Tasa de Ocupación en España por sexo y edad 2017

	Total Nacional		
	2016	2017	2018
De 16 a 19 años			
Hombres	6,32	7,62	8,10
Mujeres	4,61	5,57	6,56
De 20 a 24 años			
Hombres	33,93	36,78	39,60
Mujeres	30,38	34,95	36,16
De 25 a 54 años			
Hombres	77,36	79,21	80,75
Mujeres	65,57	67,08	68,56
55 y más años			
Hombres	25,3	26,45	27,55
Mujeres	17,08	17,52	18,27

Fuente: *Elaboración propia a partir de los datos extraídos de la Encuesta de Población Activa, INE, 2017.*

Las mujeres, desempeñan una función que suele contribuir con una actividad tan significativa socialmente para nuestro estado del bienestar como el cuidado de otros (padres, maridos, hijos, enfermos) tanto antes como después de su jubilación, dando a entender que el cuidado de padres e hijos queda supeditado a la labor de la mujer.

Según los autores, Enrique Arce y Francisco Betés “en nuestra sociedad se produce un claro desequilibrio que discrimina a la mujer, que la sitúa en una posición de inferioridad frente al hombre. Si a esto unimos que en las sociedades posmodernas se valora más positivamente la juventud y la edad adulta que la vejez, nos encontramos frente a una doble discriminación, la de ser mujer y la de ser mayor” (Arce, E & Betés, F. 2007)

Es importante mencionar que ambas discriminaciones derivan de la biología, pero sobre las que se asientan las más importantes construcciones sociales que generan diferencias y desigualdades. Esto algo tremendamente llamativo, es algo que hay que pensar de manera abstracta y conceptual y entender por qué una diferencia biológica básica como es el sexo, sobre la cual no se tiene elección ninguna, sirve de sustento para las más importantes construcciones sociales que generan diferencias y desigualdades. Y en este caso en particular, se agrava aún más la situación cuando existe una doble discriminación,

por el hecho de ser mujer y por la edad, ya que, los hombres se enfrentan de manera distinta al hecho de hacerse mayor.

Esta situación de inferioridad de la mujer respecto del hombre se vuelve aún más relevante cuando, no ocurre exclusivamente en el ámbito privado, sino que también entra en el contexto público y en el mercado laboral. Por desgracia, las mujeres mayores tienen menor capacidad de elección real y de toma de decisiones que los hombres (Arce, E & Betés, F. 2007)

Pese a dicha discriminación sustentada en un rasgo biológico tan básico como es el sexo, hay quienes afirman que los comportamientos, actitudes y roles en la sociedad son innatos, el hecho de que la mujer sea el género preparado biológicamente para la maternidad implica y justifica una división de trabajo. Pero lo importante es entender maternidad no solo como gestación y parto sino como crianza y responsabilidad en el cuidado y desarrollo de los hijos, cosa que si es algo que las mujeres pueden elegir o no, lo que permite afirmar que no es algo ni instintivo ni natural sino una construcción social (Arce, E & Betés, F. 2007)

Las construcciones sociales, son “inventadas” o “construidas” como su propio nombre indicia por participantes en una cultura o sociedad particular, donde todos acuerdan seguir ciertas reglas convencionales y a comportarse como si tal acuerdo o reglas existieran, por lo tanto afirmar que aquellos que afirman que los comportamientos, actitudes y roles en la sociedad son innatos y por lo tanto que la mujer preparada biológicamente para la maternidad implica y justifica una división de trabajo queda rechazada. Pero el afirmar que esto constituye una construcción social no solo sirve para rechazar dicha teoría sino para construir una nueva donde la jerarquía organizativa donde el hombre es superior a la mujer, sistema de patriarcado.

Este sistema se entiende como una organización social primitiva donde la autoridad es ejercida por un varón jefe de cada familia y de jerarquía, en la que dominan los hombres sobre las mujeres. ⁶ Por lo tanto se crean construcciones sociales en base a dicho sistema, donde implica una división del trabajo por el sexo y una división del espacio público y del privado. En el espacio público se encuentra el trabajo retribuido donde se sitúan

⁶ Definición: (Betés, 2007)

principalmente los hombres y el espacio privado, el de la familia y trabajo doméstico alejado del poder real, donde se sitúan principalmente las mujeres. Esto es algo muy interesante que rechaza teorías en las cuales la división de trabajo entre hombres y mujeres quedaba explicada y justificada por la razón de que la mujer es el ser humano preparado biológicamente para la maternidad.

Aun así la exclusión de la mujer en el ámbito público y de los trabajos retribuidos no es total, y además año tras año va mejorando la situación. Por ejemplo en 1998 la diferencia en la tasa de ocupación⁷ entre hombres y mujeres era de 28 puntos, en 2007 fue de 21.43 puntos y en el cuarto trimestre de 2018 la tasa de actividad⁸ de las mujeres era de un 53.08% frente a un 64.45% de los hombres, de un total de un 58.61% de personas en activo en España. La tasa de ocupación de las mujeres representa un 44.45% frente al 56.15% de hombres, del total de 50.14% del total de la población que tiene un empleo. Por lo tanto en 2018 la diferencia es de 11.7 puntos. Este dato muestra algo muy positivo y es que la diferencia porcentual entre hombres y mujeres en las tasas de ocupación han disminuido hasta los 11.7 puntos, muy lejanos a los 21.43 puntos en 2007, apenas 11 años atrás.

Pero, ante la apariencia positiva de este dato, no se sabe que tipos de trabajo son, ni como están remunerados en función a los mismos puestos desempeñados por hombres. Ya que, el problema es que siguen accediendo a puestos de trabajo peor remunerados, a carreras más cortas y socialmente menos prestigiosas, algo muy importante y que tampoco se tiene mucho en cuenta. Como consecuencia directa a esto que se ha visto, las mujeres tienen peores pensiones y necesitan elaborar una mejor planificación financiera a la jubilación que el hombre. (INE, 2019).

⁷ Tasa de ocupación: es un índice que mide el cociente entre el número de personas ocupadas comprendidas en el rango de edad desde los 16 años hasta los 64 años, y la población total que comprende el mismo rango de edad (Población en edad de trabajar (PET)).

3.2 Factores que determinan la brecha de género en las pensiones

Los factores y principios que fundamentan el sistema de pensiones en España, explican parte de la brecha de género existentes en las pensiones contributivas, pero no en su totalidad. Factores como, el historial de cotización del trabajador, las bases de cotización y el número de años cotizados. (Vara, M. J. 2013).

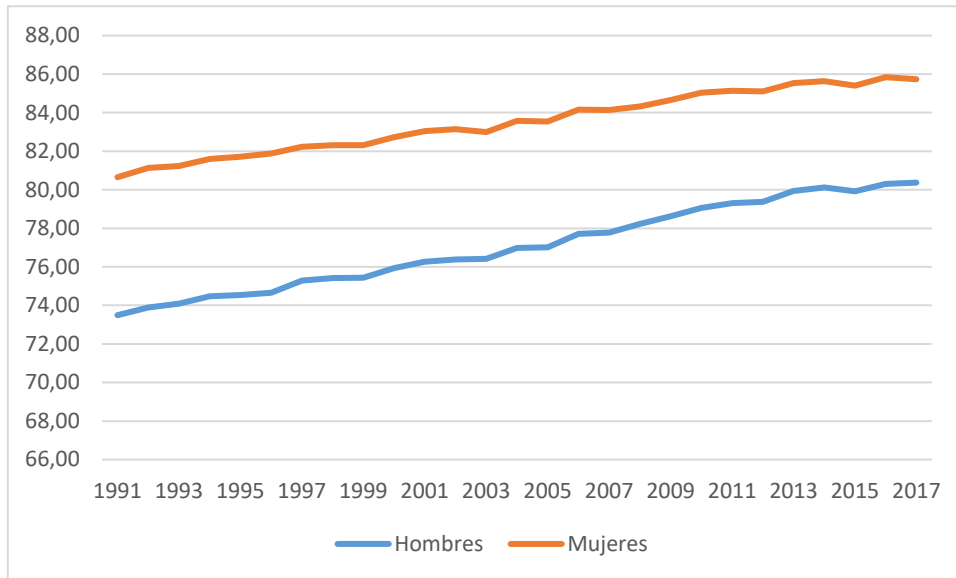
Una de las mayores razones por las cuales las mujeres parten de una situación más desfavorecida en las pensiones contributivas de la Seguridad Social frente a los hombres son las diferencias en las carreras laborales de ambos géneros. La carrera laboral femenina presenta una serie de circunstancias en comparación con la del hombre que hacen que incida negativamente sobre el acceso y el importe que perciben en concepto de pensión de jubilación. Estas circunstancias son trabajos a tiempo parcial, percepción de salarios más bajos, discontinuidades en sus carreras laborales por cuidado de hijos y familiares. Otro factor a tener muy en cuenta es la diferencia de esperanza de vida entre hombres y mujeres, las mujeres llegan en mayor medida a edades más avanzadas que los hombres y el hecho de que perciban pensiones más bajas que los hombres las sitúan en una posición de mayor vulnerabilidad económica.

Del total de la población, un tercio tiene 55 años o más, cifra que viene incrementándose desde hace más de veinticinco años. De ese tercio total, entre 55 y 59 años el 50,88% son mujeres, entre 65 y 69 años el 53,02%, entre 75 y 79 años el 57,73%, por último, con 85 o más años, casi el 70% son mujeres. Como se puede ver, con el incremento de la edad se produce un aumento del porcentaje de mujeres en relación con los hombres, es decir, con la edad, la proporción de hombres respecto al total decrece, lo que implica necesariamente una mayor longevidad de las mujeres y, consecuentemente, una serie de implicaciones sobre la ocupación de su tiempo.

La esperanza de vida, constituye un factor muy importante a la hora de recibir pensiones y el cual no se está teniendo en cuenta. A lo largo de los últimos años, la esperanza de vida ha ido aumentando de forma sistemática en todas las sociedades avanzadas gracias a los avances en medicina, educación y hábitos alimentarios. Como se observa en el gráfico, la esperanza de vida desde el 1991 hasta el 2017 ha sido siempre superior en las

mujeres y a pesar de que la brecha de género a este respecto se ha reducido en 1,82 años en los últimos 26 años, aun así, las mujeres siguen viviendo una media de 5,34 años más en 2017.

Gráfico 7: Evolución de la Esperanza de vida al nacimiento



Fuente: *Elaboración propia a partir de los datos extraídos del Instituto Nacional de Estadística, INE. (2018)*

La esperanza de vida sigue un crecimiento lineal, por lo tanto, se espera que esta siga creciendo en adelante, según las proyecciones realizadas por el INE en “Proyecciones de Población en España 2006-2066”, la esperanza de vida seguirá creciendo de forma lineal, de tal forma que en el 2031 se estima que un hombre viva hasta los 86 años y una mujer 94,7 años. Esto supone un elevado crecimiento del número de pensiones y, como bien se ha visto, las mujeres tienen una mayor esperanza de vida que los hombres. Si a esto le sumas una progresiva pero creciente incorporación de la mujer en el mundo laboral, llegará un momento donde reciban más recursos del sistema de pensiones de la Seguridad Social que los hombres de su misma edad, ya que, tendrán derecho a una pensión de jubilación durante un mayor tiempo de vida que los hombres e incluso, aumentará el número de pluripensionistas, recibiendo las mujeres pensiones por jubilación y pensiones por viudedad. Todo ello si y solo si, se reducen las diferencias en el mercado laboral, diferencias que se verán más adelante.

Viendo, que el problema estructural de la diferencia de pensiones por género tiene su origen en las distintas carreras laborales de hombres y mujeres se va a analizar algunas de las características de las carreras laborales de los trabajadores que inciden directamente en la determinación de la pensión contributiva de jubilación. Posteriormente, se estudiará la brecha de género existente en el número de pensionistas, de las pensiones contributivas de jubilación y viudedad, exponiendo así la brecha de género presente.

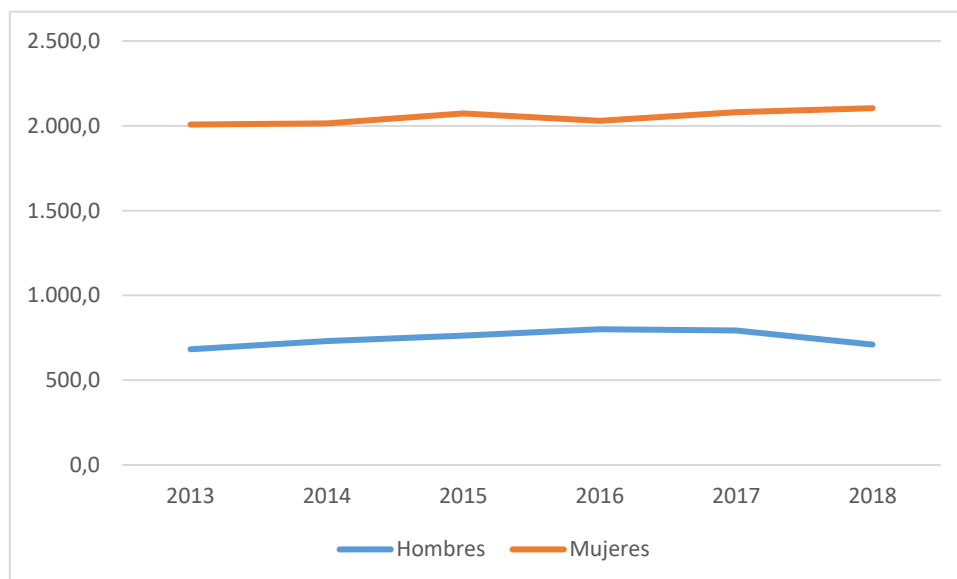
Uno de los elementos más importantes a la hora de determinar quién tiene acceso a una pensión contributiva de jubilación es el periodo mínimo de cotización, el cual la ley lo marca en 15 años, como se ha visto anteriormente. Además dos de los años cotizados deben estar comprendidos en el periodo justo antes del momento del acceso a la jubilación (conocido como periodo de cotización específico). A partir de estos 15 años mínimos establecidos por ley, el resto de los años se suman como extra y significan el aumento del importe de la pensión inicial, ya que, se aplica a la base reguladora una escala que parte del 50 por ciento, en caso de tener solo 15 años cotizados, y se incrementa progresivamente en un 0,19 por ciento cada mes cotizado hasta el 248, y en un 0,18 por ciento a partir de ese mes, hasta completar el 100 por ciento de la base reguladora. Tras los últimos cambios en las normas de acceso a la jubilación introducidos paulatinamente con la entrada de la Ley 27/2011⁹, a partir del año 2027 el 100 por ciento se alcanzará con 37 años cotizados (en lugar de 35,5 como hasta 2011).

Sin duda otro factor del mercado laboral que incide negativamente a la hora de recibir una pensión son los trabajos a tiempo parcial, es decir, la intensidad de participación laboral, donde las mujeres ocupadas con trabajos a tiempo parcial representan un número considerablemente más elevado que los hombres. Como se puede ver en el siguiente gráfico extraído del Instituto Nacional de Estadística (INE, 2018), el número de trabajos a tiempo parcial en las mujeres es muy superior al de los hombres, los hombres cuentan con una media de 753.66 trabajadores a tiempo parcial y, las mujeres 2023.86, en el periodo quinquenal correspondido entre 2013 y 2017. Esto está directamente relacionado con el hecho de que las mujeres encuentren dificultades a la hora de encontrar trabajos a

⁹ 4 Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

jornada completa por la conciliación del trabajo con la vida familiar, tales como el cuidado de niños o de adultos dependientes, obligaciones familiares o personales.

Gráfico 8: Ocupados por tipo de contrato o relación laboral de los asalariados, sexo y tipo de jornada



Fuente: *Elaboración propia a partir de los datos extraídos de la Encuesta de Población Activa, INE base, 2018.*

Por ende, se va a examinar las razones por las cuales se realiza un trabajo a tiempo parcial, en edades comprendidas entre 25 y 49 años, durante el trienio de 2015, 2016 y 2017. Como se puede observar en las distintas razones por las cuales se realiza un trabajo a tiempo parcial, el cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores representa casi un 20% en las mujeres y apenas un 2.5% en los hombres, ahora bien si se observa la razón de no haber podido encontrar un trabajo de jornada completa en los hombres es un 75% y en las mujeres solo un 60%. Es decir, trabajar a tiempo parcial en vez de jornada completa, porque la razón sea no haber encontrado un trabajo a jornada completa, representa el 60% en el caso de las mujeres y el 75% de los hombres. Por lo que se puede afirmar que, las mujeres que trabajan a tiempo parcial lo hacen, en menor medida, por no haber encontrado otro trabajo a jornada completa y en mayor medida por el cuidado de niños o adultos dependientes, casi un 20% en el caso de las mujeres y sólo un 2% en el caso de los hombres. (INE, 2017)

Tabla 5: Razones del Trabajo a tiempo parcial según grupos de edad en España (2015-2017)

	De 25 a 49 años		
	2017	2016	2015
Hombres			
No haber podido encontrar trabajo de jornada completa	75,7	74,7	77,6
Enfermedad o incapacidad propia	0,7
Otras obligaciones familiares o personales	1,4	1,6	0,9
Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	2,5	2,8	1,2
Seguir cursos de enseñanza o formación	5,5	8,4	5,1
Otras razones	14,1	12,0	14,9
Mujeres			
No haber podido encontrar trabajo de jornada completa	57,7	60,1	61,5
Enfermedad o incapacidad propia	0,7	0,7	0,7
Otras obligaciones familiares o personales	7,5	6,6	5,0
Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	18,4	18,4	17,6
Seguir cursos de enseñanza o formación	1,8	1,7	2,5
Otras razones	13,9	12,4	12,7

Fuente: *Elaboración propia a partir de los datos extraídos de la Encuesta de Población Activa, INE base 2017.*

Para realizar el análisis de las brechas de género en los salarios, también es conveniente realizar un estudio sobre la diferencia salarial percibida por hombres y mujeres. Aunque, el foco de atención de este trabajo no es la brecha salarial en el mercado laboral, si es necesario analizarlo ya que, es un factor determinante a la hora de recibir un importe u otro en la pensión contributiva. Según el Instituto Nacional de Estadística (INE) y una nota de prensa del 8 de noviembre de 2018, los hombres tuvieron una mayor concentración relativa en salarios altos que las mujeres, siendo así que el 34.7% de los hombres ingresaron 2136.3€ anuales más en 2017, frente a sólo el 24.9% de las mujeres, pero al contrario que en los salarios bajos donde el 40.3% de las mujeres tuvieron un salario inferior a 1230.9€ frente al 20.6% de los hombres.

Tabla 6: Asalariados por sexo y decil. Año 2017, Porcentajes respecto al total de cada sexo

Límite Deciles en 2017		Total	Hombres	Mujeres
Total		100	100	100
Decil 1	Menos de 717,2 euros	10	5,3	15,1
Decil 2	De 717,2 a < 1.001,8 euros	10	7,3	13,0
Decil 3	De 1.001,8 a < 1.230,9 euros	10	8,0	12,2
Decil 4	De 1.230,9 a < 1.409,9 euros	10	9,7	10,3
Decil 5	De 1.409,9 a < 1.590,3 euros	10	11,5	8,3
Decil 6	De 1.590,3 a < 1.817,9 euros	10	11,8	8,0
Decil 7	De 1.817,9 a < 2.136,3 euros	10	11,6	8,3
Decil 8	De 2.136,3 a < 2.616,3 euros	10	11,2	8,7
Decil 9	De 2.616,3 a < 3.367,6 euros	10	11,0	8,9
Decil 10	3.367,6 o más euros	10	12,5	7,3

Fuente: *Elaboración propia a partir de los datos extraídos de la Encuesta población Activa, INE, 2017.*

Como se puede ver, la concentración según el decil es inversamente proporcional para hombres y mujeres, mientras que en los hombres la concentración del 70% se encuentra entre el decil 5 y el 10, la concentración de las mujeres, el 67% se encuentra representado entre el decil 1 y el 6. Además, el salario medio de las mujeres en 2017 fue de 1668.7€/Mes, mientras que el de los hombres llegó hasta los 2090.6€/Mes. En 2012, la diferencia en salarios medios brutos por sexo era de 488.2€, ahora en 2017, la diferencia es de 421.9€, por lo que se ha conseguido reducir la brecha salarial en 66.3€ en 5 años, un dato algo positivo, a pesar de la desfavorable situación en la que se encuentran las mujeres en el mercado laboral. Diferencias provocadas porque las mujeres, como ya se ha señalado, trabajan a tiempo parcial, con contratos temporales y en ramas de actividad peor remuneradas que los hombres.

Esta situación, influye de manera negativa a la hora de calcular la pensión por el coeficiente de parcialidad, pues este, viene determinado por la empresa al dar de alta al trabajador en la Seguridad Social y se corresponde con el porcentaje que representa la jornada realizada por el trabajador, respecto a la jornada que realiza un trabajador a tiempo completo comparable. Esto quiere decir que, si la jornada completa son 40 horas semanales, es decir, 8 horas diarias de lunes a viernes, alguien que trabaje 4 horas diarias de lunes a viernes tendría un coeficiente de parcialidad del 50%. Surgiendo así el concepto de días de cotización efectiva, el cual se obtiene multiplicando cada día de alta por su

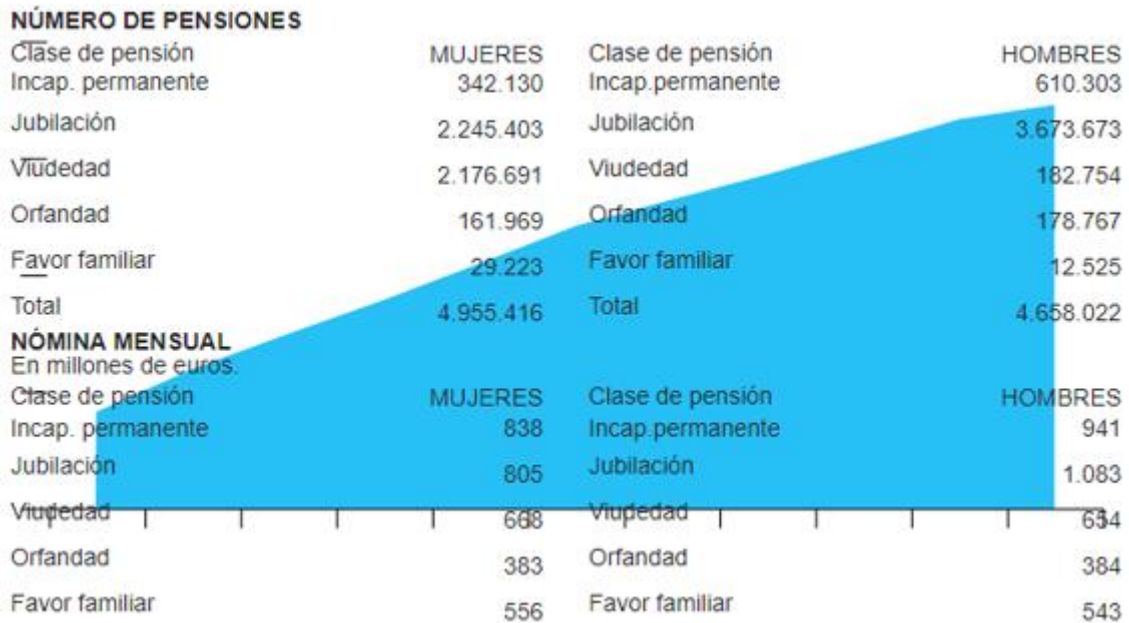
coeficiente de parcialidad, es decir, si trabajas 21 días de un mes y tu coeficiente de parcialidad es del 50%, tus días de cotización efectiva serán ($DCE=DA \times CP$), $21 \times 50\% = 10.5$.

Esto tiene un efecto negativo a la hora de determinar la pensión de jubilación, ya que, trabajar menos horas implica cobrar menos y por lo tanto cotizar menos, afectando a la base reguladora, así como al periodo de carencia necesario, que es mucho más difícil de alcanzar si se ha trabajado durante muchos años a tiempo parcial, considerando solo las cotizaciones efectivas.

Es decir, las mayores diferencias son en el tipo de contratación y jornada (contratos temporales, tiempo parcial / tiempo completo) y el sector de la actividad, factores que tienen una huella notoria en las pensiones contributivas de jubilación.

La brecha de género en las pensiones contributivas de la población mayor española es un hecho y un problema real hoy en día. Según un artículo del periódico EL Mundo, escrito por Daniel Viaña, la brecha de género en la jubilación supone que los hombres cobren un 25.67% más que las mujeres, como se ve en el gráfico 9, del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social los hombres reciben casi el doble de pensiones que las mujeres a pesar de como se había visto antes que la tasa de ocupación en 2018 sólo se diferenciaba por 11.7 puntos, esto es porque los hombres tienen puestos mejor remunerados y tienen opción de acceder a mejores puestos de trabajo, ese 25.67% de diferencia evidencia que durante su vida laboral las jubiladas tuvieron sueldos notablemente inferiores, ya que al cobrar una menor remuneración, cotizan menos y por ende cobran menos pensión (Viaña, 2018).

Gráfico 9: Diferencias por Sexo en la Seguridad Social



Fuente: *Extraído de El Mundo a partir de los datos del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. (2018)*

Este gráfico, pone de manifiesto que existe una peor remuneración de las mujeres a lo largo de su vida laboral, esto conlleva que haya limitaciones en la promoción profesional que condicionan o determinan lo cotizado a la Seguridad Social. Otra cuestión que se une a la de peor remuneración, es, como se había visto antes, que las mujeres abandonan la vida laboral antes que los hombres y que, las carreras laborales de las mujeres son más cortas, con interrupciones constantes provocadas por salidas periódicas del mercado laboral.

La gráfica indica una pensión media de los hombres de 937€, mientras que en las mujeres la media es de 732€, esto es, un 28 % más. Por otra parte, casi la mitad de las pensiones femeninas (más de dos millones) son de viudedad, mientras que en las masculinas, esa cifra no llega a las doscientas mil. Creándose así, un escenario injusto, cuando la diferencia de cotización se da por una razón biológica como el género y no por aptitudes, capacidades, esfuerzo y trabajo. Si cotizasen igual tiempo e igual cantidad ambos recibirían la misma pensión.

3.3 Valoración global en comparación con otros Sistemas de Pensiones contributivas europeas

Es importante saber cómo se encuentra España en comparación con nuestros países vecinos de la UE, para saber exactamente, como se sitúa respecto a otros en materia de igualdad de pensiones y brecha de género en las pensiones. España, está entre los estados con mayor desigualdad, con una brecha de género entre 30%-40%, aun así, el resto de los principales países de la UE también se sitúan en el mismo rango menos los países de Europa del este, donde la brecha se reduce en algunos países (Eurostat). De hecho, según un estudio realizado por Mercedes Ayuso y Elisa Chuliá, ambas miembros del Foro de Expertos independientes del Instituto BBVA de pensiones, la brecha de género en pensiones en España fue del 34% en 2016, es decir, las mujeres reciben un importe medio un tercio menor que el importe de los hombres.

Aun así, se encuentra por debajo de la media europea, con un 40%, e incluso por debajo de países como Holanda (46%), Alemania (45%) y Reino Unido (42%), la media de 40% en el conjunto de los Estados miembros de la UE oscila entre el 48.8% de Chipre y el 3.7% de Estonia (Europeo, 2017).

Tabla 7: Brecha de género países europeos

	Brecha de género entre pensionistas [base: pensionistas, 65-79] (a)	Brecha de género en cobertura pensiones [base: total población 65-79] (b)	Brecha de género en pensiones de los mayores [total población, 65-79] (c)
Alemania	45	4	47
Reino Unido	42	0	42
Francia	38	2	39
Italia	36	15	46
España	33	28	52
Holanda	46	0	46
Suecia	31	0	31
Bélgica*	27	19	41
Polonia	24	1	25
Austria	42	12	49
Grecia	23	12	33
Portugal	34	4	37
Irlanda	41	19	52
UE-27	40	7	44

Fuente: *Burkevica, I. H. Gender gap in pensions in the EU, European Institute for Gender Equality (2015)*

Para calcular la brecha de género en las pensiones en el ámbito europeo, se utiliza las Estadísticas de Ingresos y Condiciones de Vida (SILC), gracias a ellas se sabe que en todos los países de la Unión Europea existe, en mayor o menor medida, una brecha de género entre pensionistas (Betti G, 2015). Ahora bien, que el índice en España sea menor que en otros países europeos no quiere decir que las mujeres mayores en España se encuentren en mejor situación respecto a los hombres, ya que si lo comparamos con sus homologas en otros países europeos, un importante número de mujeres españolas carecen de pensión. Por lo tanto, la forma correcta de calcular dicho índice, que mejor representa la brecha de género es cuando se calcula sobre el total de la población entre 65 y 79 años, donde el índice de España se incrementa hasta el 52%, por encima de la media europea en 44%.

El primer informe de referencia en Europa sobre la brecha de género en pensiones fue publicado en 2013 llamado *“The Gender Gap in Pensions in the EU”* cuyo principal objetivo era el de incorporar un indicador de la brecha de género en pensiones a las estadísticas habituales que provee la Unión Europea, es decir, probar con datos y estadísticas que existía una brecha de género y para lograr reducirla y marcar objetivos, era necesario primero saber qué porcentaje de diferencia existía. Distinguieron entre dos indicadores distintos los cuales a pesar de ser de 2013 el informe no se han desactualizado y se siguen utilizando estos son, la brecha de género en las pensiones de los pensionistas y el segundo la brecha de género en las pensiones de las personas mayores, el primero de ellos tiene como objetivo medir la diferencia en los ingresos entre hombres y mujeres pensionistas y el segundo independientemente de que sean pensionistas o no, mide la diferencia de ingresos entre hombres y mujeres de 65 años o más.

Tabla 8: Fórmulas para calcular la brecha de género

<p>Brecha de género en pensiones de los pensionistas o brecha de género entre pensionistas (pensioners' pension gap)</p> $\left(1 - \frac{\text{Media de ingresos por pensiones de las pensionistas (65 o más años)}}{\text{Media de ingresos por pensiones de los pensionistas (65 o más años)}} \right) \times 100$ <p>Brecha de género en pensiones de los mayores (elderly pension gap)</p> $\left(1 - \frac{\text{Media de ingresos por pensiones de todas las mujeres mayores (65 o más años)}}{\text{Media de ingresos por pensiones de todos los hombres mayores (65 o más años)}} \right) \times 100$
--

Fuente: Mercedes Ayuso y Elisa Chuliá. *¿Hacia la progresiva reducción de la brecha de género en las pensiones contributivas?* (2018)

Contar con estos indicadores resulta muy útil para fijar objetivos de reducción de la brecha y para describir la evolución en el tiempo, así como para efectuar comparaciones internacionales e incluso intra nacionales para establecer rankings y saber cómo lo está haciendo un país determinado en comparación a otros.

A mediados de 2017, la Eurocámara realizó una demanda a la Comisión Europea y al Consejo para que aborden una estrategia integral para que se eliminase la brecha de género existente en las pensiones recibidas por hombres y mujeres. Llevada a cabo por la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género, realizaron el Informe sobre la necesidad de una estrategia de la Unión Europea para eliminar y prevenir la brecha de género en materia de pensiones. Los principales puntos de esta propuesta marcaban una estrategia integral pidiendo a los Estados miembros que promoviesen una reducción contra la brecha de género en las pensiones a través de sus políticas sociales e incluso estableciendo instrumentos estadísticos para analizar el estado de las pensiones en todos los países (Ríos, 2017).

Buscan a través una mejor conciliación de la vida familiar y laboral entre hombres y mujeres, un reparto más equitativo de las tareas, consideran que los permisos de maternidad y paternidad son instrumentos necesarios e indispensables para mejorar este reparto. Entienden que las interrupciones de las mujeres en su vida laboral vienen

marcadas por una mayor implicación de la mujer en el cuidado de sus hijos o mayores dependientes, optando así por trabajos a tiempo parcial.

Desean eliminar las causas subyacentes del por qué las mujeres reciben un menor importe en las pensiones y estos son como ya se ha visto con anterioridad, desigualdades provocadas en el mercado laboral, como trabajos a tiempo parcial, contratos temporales y trabajos en áreas de actividad peor remunerados que los hombres. Por ello la resolución presentada en el Parlamento se centra en los permisos de maternidad y paternidad y la conciliación laboral entre vida privada y vida profesional; busca reducir las lagunas de cotización de la carrera laboral de las mujeres que luego incidirán negativamente sobre la cuantía recibida en la pensión. El hecho de que la brecha de género esté presente en todos los Estados miembros de la Unión Europea, responde a la magnitud de las diferencias en las carreras laborales de los hombres y de las mujeres, aun así, los distintos sistemas de pensiones pueden reforzar o debilitar esas diferencias, pero nunca eliminar, ya que el problema de base proviene del mercado laboral.¹⁰

Por lo tanto, a medida que las carreras laborales de hombres y mujeres se aproximen y las diferencias se reduzcan, las desigualdades que existen en las pensiones irán desapareciendo.

El problema es que la competencia de las pensiones pertenece a la soberanía nacional de los Estados miembros y por ende la Comisión de Empleo del Parlamento Europeo solo puede hacer recomendaciones y propuestas, pero no son decisiones vinculantes. Por ello, son los Estados miembros de forma unilateral, los que a través de políticas sociales, busquen una mejor conciliación de la vida laboral con la privada y que el carácter contributivo de las pensiones no genere desigualdades entre hombres y mujeres.

¹⁰ Resolución del Parlamento Europeo, de 14 de junio de 2017, sobre la necesidad de una estrategia de la Unión para eliminar y prevenir la brecha de género en materia de pensiones (2016/2061(INI))

4. Mecanismos de corrección

La situación actual respecto a la brecha de género en las pensiones en España, se encuentra en un momento de cambio, los actuales pensionistas son aquellos hombres y mujeres nacidos entre 1930-1950 aproximadamente, y crecieron en un mercado laboral con un marcado carácter masculino donde la mujer quedaba relegada a las labores del hogar y el cuidado de los hijos y familiares dependientes. Más adelante, avances y cambios en las construcciones sociales han permitido que se produzca una evolución respecto a la igualdad entre hombres y mujeres, así como la incorporación de la mujer en el mercado laboral también la del hombre en las tareas del hogar y el cuidado de los hijos.

Este cambio, se manifestará en una reducción de la brecha de género en el mercado laboral y por consiguiente en la brecha de género de las pensiones. Si se observa la siguiente tabla, número de pensionistas mujeres en España se ve un aumento en el número de mujeres con derecho a recibir una pensión, mientras que en enero de 2014 había 3.880.122 mujeres pensionistas mientras que en enero de 2019 la cifra alcanzó los 4.267.640, es decir, un incremento de un 10% en tan sólo 7 años.

Tabla 9: Número de pensionistas mujeres en España 2012 - 2019

Año	Mujeres
2012	3.880.122
2013	3.936.412
2014	3.997.114
2015	4.053.629
2016	4.088.276
2017	4.143.757
2018	4.199.434
2019	4.267.640

Fuente: *Elaboración propia con datos extraídos del Instituto Nacional de Estadística, (INE), 2019.*

Pero, aunque el número de pensionistas mujeres y hombres se equilibre no hay que olvidar que la brecha de género también existe en los importes medios que reciben unos y otros, y esta sólo se conseguirá eliminar cuando se reduzcan y eviten las discriminaciones en el mercado laboral. Es decir, cuando las mujeres opten a áreas de trabajo mejor remuneradas y no tengas contratos temporales ni jornadas a tiempo parcial, factores que como previamente se ha analizado, inciden negativamente a la hora de determinar el importe medio de la pensión de jubilación. Es necesario actuar sobre el mercado de trabajo y sensibilizar, formar y educar en materia de igualdad de género a las generaciones venideras.

Hay autores como, Carolina Galán Durán, catedrática de derecho en la Universidad Autónoma de Barcelona, a la cual, en el Pacto de Toledo se pidió su consejo para reformar la Seguridad Social , afirma que las trabajadoras “cobran una menor remuneración, cotizan menos y cobran menos pensión” existe una “presencia femenina en puestos y sector infravalorados”, a esto sumo que se producen “limitaciones en la promoción profesional que condicionan lo cotizado a la Seguridad Social” así como que las mujeres tienen “carreras de cotización más cortas, con interrupciones constantes provocadas por salidas periódicas del mercado laboral”. Una de las medidas que expuso a los políticos que integraron el Pacto de Toledo es que “la cotización ficticia cubra toda la reducción de jornada por cuidado de hijos y la excedencia, y que dicha cobertura afecte a todas las prestaciones contributivas”, es decir, ella pide que durante las interrupciones de la mujer en su jornada de trabajo por cuidado de los hijos re realice una cobertura por parte del gobierno conocido como cotización ficticia, las cuales han de ser computadas en el cálculo del periodo de carencia exigido para tener derecho a la pensión de jubilación. Este mecanismo de corrección ya es efectivo desde 2016, donde el Tribunal Supremo estableció las cotizaciones ficticias “son asimilables a las efectivamente realizadas, por lo que deben ser computadas a los efectos del cálculo de pensión”. (LGSS)¹¹

Las cotizaciones ficticias, surgen con el objetivo de paliar o corregir los efectos derivados del ejercicio de los derechos de reducción de jornada y excedencias por cuidado de hijos o familiares, estas cotizaciones no tienen distinción por sexo, es decir, aplica tanto a hombres como a mujeres, pero son ellas las que de forma mayoritaria sacrifican su carrera

¹¹ Ley General de la Seguridad Social, (art. 207.3 y 208.2)

profesional por responsabilidades familiares. Esta prestación se encuentra regulada en el artículo 237 Capítulo XV, del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.¹²

A su vez se debe mejorar el trato en materia de trabajos a tiempo parcial y la conciliación de la vida laboral y personal. La IV Conferencia Mundial sobre las mujeres, celebrada en 1995, ya estableció como uno de sus objetivos principales fomentar los cambios en la organización del trabajo para garantizar una distribución equitativa de las responsabilidades laborales y familiares entre hombres y mujeres. A su vez, la Ley 39/1999¹³, la cual busca promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (nº266, 1999). Se pretende establecer un equilibrio a la hora de acceder a los permisos parentales sin que afecten de forma negativa al acceso al empleo, independientemente de su sexo, facilitando así que los hombres accedan a este tipo de permisos para el cuidado de los hijos o familiares dependientes.

Uno de los mecanismos de corrección que ya se está poniendo en práctica es el complemento por maternidad, el cual es bastante reciente ya que se instauró en el real Decreto legislativo 8/2015 y con efectos a 1 de enero de 2016, se introdujo la acción protectora de la Seguridad Social conocida como complemento de maternidad aplicable a las pensiones de jubilación, viudedad e incapacidad permanente de las que sean titulares días mujeres que hayan tenido dos o más hijos biológicos o adoptados.¹⁴ El objetivo principal de este complemento es reconocer la contribución demográfica al sistema de Seguridad Social de las mujeres trabajadoras que han compatibilizado su carrera laboral con la maternidad. (Ministerio de Trabajo, 2018)

Este mecanismo solo apenas tiene 3 años de vida, permite incrementar las pensiones contributivas y es percibido a 7 de enero de 2019 por más de 200.000 mujeres según datos del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) una cuantía media del complemento de 56 euros mensuales. Estos mecanismos significan un gran avance en la dirección correcta, ya que generan un efecto corrector sobre el tiempo de cotización exigido y sobre el porcentaje aplicable de las prestaciones, que tienen como objetivo reducir la brecha de género.

¹² Real Decreto Legislativo 8/2015, 30 de Octubre

¹³ BOE nº266 06/11/1999

¹⁴ Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre

La última reforma en materia de pensiones contributivas de la Seguridad Social la cual consiste en ampliar el periodo de cotización exigido para obtener la totalidad de la base reguladora de la pensión, está teniendo en cuenta la pirámide poblacional invertida que está presente hoy en día en nuestra sociedad, donde hay más gente de edad avanzada que jóvenes, está actuando en sentido contrario para reducir la brecha de género en las pensiones, ya que perjudica a las mujeres las cuales tienen carreras más cortas o con mayores discontinuidades, como se ha podido analizar.

Otro mecanismo de corrección actual con el objetivo de reducir la brecha de género en las pensiones es la pensión de viudedad, como se ha visto tiene un marcado carácter femenino, operando como un elemento ecualizador¹⁵ para que la brecha de género sea menor en las pensiones. Aun así, esta pensión solo es posible que actúe como ecualizador para aquellas mujeres que estén casadas, las mujeres que no lo estén, no pueden optar a dicha pensión, por lo que no existe igualdad.

Sin embargo, a medida que las mujeres se incorporen al mercado laboral y en puestos mejor remunerados con jornadas a tiempo completo, la brecha de género en la pensión de viudedad irá reduciéndose de manera proporcional a la pensión de jubilación.

Por último, gracias al histórico de estadísticas de pensiones publicadas por la Seguridad Social, se va a analizar la brecha existente en 2016 y posteriormente en 2018 para ver si esa reducción de la brecha de género es efectiva y en qué medida, para la pensión contributiva de jubilación. (Datos de enero de 2016 y enero de 2018).

Tabla 10: Pensiones en España número y cuantía por sexo, régimen y clase, enero 2016

NÚMERO Y CUANTÍA POR SEXO, RÉGIMEN Y CLASE

Datos a 1 de enero de 2016

Regímenes	Incapacidad permanente						Jubilación					
	Hombres		Mujeres		No consta		Hombres		Mujeres		No consta	
	Núm.	P.Med.	Núm.	P.Med.	Núm.	P.Med.	Núm.	P.Med.	Núm.	P.Med.	Núm.	P.Med.
General	429.983	1.017,66	259.941	856,47	1	502,05	2.674.184	1.312,13	1.270.815	896,27	24	773,29
Trabajadores autónomos	85.726	726,23	38.926	609,28			719.147	784,58	537.715	575,54	34	700,32
Trabajadores del mar	6.827	916,25	1.061	658,86			64.939	1.233,74	5.954	663,66		
Minería del carbón	3.134	1.487,02	36	1.545,03			36.771	2.071,00	536	1.344,35		
Accidentes de trabajo	71.835	1.108,18	11.663	948,16			44.559	1.093,54	6.212	921,78		
Enfermedades profesionales	8.780	1.188,38	3.555	839,99			10.228	1.692,79	961	1.154,16		
Sovi	652	387,05	12.726	386,02			37.829	389,30	277.060	381,87	7	377,93
Total sistema	606.937	990,29	327.908	811,38	1	502,05	3.587.657	1.201,38	2.099.253	745,88	65	692,55

¹⁵ (Betti G, 2015)

Tabla 11: Pensiones en España número y cuantía por sexo, régimen y clase, enero 2018

NÚMERO Y CUANTÍA POR SEXO, RÉGIMEN Y CLASE

Datos a 1 de enero 2018

Regímenes	Incapacidad permanente						Jubilación					
	Hombres		Mujeres		No consta		Hombres		Mujeres		No consta	
	Núm.	P. Media	Núm.	P. Media	Núm.	P. Media	Núm.	P. Media	Núm.	P. Media	Núm.	P. Media
General	435.635	1.022,99	274.217	873,35	2	462,41	2.737.849	1.360,30	1.408.252	946,08	21	722,90
Trabajadores autónomos	84.862	740,62	38.309	630,78			739.797	806,38	541.612	593,13	31	707,23
Trabajadores del mar	6.525	936,50	1.048	674,66			63.447	1.269,84	6.335	684,01		
Minería del carbón	2.860	1.523,81	37	1.571,39			36.642	2.141,98	515	1.417,80		
Accidentes de trabajo	71.649	1.120,42	12.578	958,22			44.850	1.150,75	6.903	963,33		
Enfermedades profesionales	8.452	1.185,89	3.663	846,74			9.827	1.704,38	1.124	1.173,35		
Sovi	468	388,27	9.552	385,78			31.671	391,12	254.930	379,88	4	358,05
Total sistema	610.451	998,36	339.404	834,57	2	462,41	3.664.083	1.244,69	2.219.671	794,46	56	688,16

Fuente: *Elaboración propia a partir de los datos extraídos de Histórico de Estadísticas de Pensiones publicadas por la Seguridad Social. (2016 y 2018)*

Como se observa, la brecha en importes medios para la pensión de jubilación en 2016 era de 455,5€ y en 2018 era de 450,23€ una reducción en la brecha de 5.27€ en tan solo dos años.

Otra reforma que algunos autores reclaman en aras de reducir la brecha es el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos C189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el cual el Gobierno aún no ha ratificado, pretende ampliar los derechos de las trabajadoras domésticas, considerando que el trabajo doméstico sigue siendo infravalorado e invisible y que lo realizan principalmente mujeres. (Trabajo, 2013) Convenio encaminado a ampliar los derechos de trabajadoras domésticas, y digo trabajadoras y no trabajadores, ya que en España, en 2017 según el INE el 88% del servicio doméstico eran mujeres.

5. Conclusiones finales

Como se ha podido comprobar a lo largo de este trabajo de fin de grado, la magnitud de la brecha de género en las pensiones es en gran medida responsabilidad de las diferencias en las carreras laborales de los hombres y las mujeres. El diseño del sistema de pensiones español, como se ha visto, en algunos casos actúa reforzando estas diferencias o debilitándolas en otros casos, pero de lo que no cabe ninguna duda es que si se soluciona el problema de origen, como son las diferencias en el mercado laboral, el sistema de pensiones no agravaría ni disminuiría la brecha de género entre pensionistas.

El sistema de pensiones actual, diseñado en los años de transición democrática (1975-1995) y reformado en el Pacto de Toledo (1995) no discrimina por sexo como tal, pero sí se basó y se construyó sobre una estructura y unas construcciones sociales donde el papel de la mujer quedaba relegado a las tareas del hogar, unas construcciones sociales desactualizadas. Al favorecer carreras laborales con periodos de cotización de mayor duración y continuidad indirectamente, estaban creando una fuerte desigualdad de género, favoreciendo a los hombres que hoy constituyen la población jubilada y, de ahí, la existente brecha de género.

Aun así, no es el sistema de pensiones el creador de dichas desigualdades entre géneros, sino las diferencias en el mercado laboral entre hombres y mujeres las que crean estas desigualdades en el sistema de pensiones. El sistema de pensiones solo actúa como un reflejo del comportamiento laboral de hombres y mujeres.

Por lo tanto, todas las medidas y reformas que se hagan sobre el actual sistema de pensiones deben ir encaminadas a reducir la brecha de género con el fin de construir un sistema más equitativo. El actual sistema de pensiones se ha tratado de renovar y actualizar con nuevas medidas como el complemento por maternidad, para ajustarse a los tiempos actuales y, a las nuevas estructuras sociales, por lo que, se encuentran en la dirección correcta, pero con mucho camino por recorrer. El problema es que la incorporación femenina al mercado laboral durante las últimas décadas no se ha trasladado al sistema de pensiones, ya que, quienes lo han y lo están protagonizando aún no han entrado masivamente en el sistema de pensiones, por lo que se encuentra ante una fase de transición hacia un régimen de pensiones más igualitario entre hombres y mujeres. “La inserción progresiva de las mujeres

en el mercado laboral se está reflejando en una reducción de la brecha entre los jubilados y jubiladas más jóvenes” (Ayuso, M. & Chuliá, E. 2018).

Según expone Susana Marcos (2007): “Hablamos de una situación de desigualdad aprendida socialmente, desarrollada y transmitida generación tras generación, profundamente arraigada, (...) que produce discriminación en las posibilidades de ser la persona que se querría ser. Y esto, no será fácil en absoluto, porque no supone únicamente igualdad de oportunidades o hacer políticas de discriminación positiva, supone una completa y profunda reasignación de territorios públicos y privados en los que hombre y mujeres ganarán y perderán, pero donde el resultado de la ecuación deberá ser positivo ahora y para las siguientes generaciones”. (p: 117)

Sin duda, la manera más efectiva de reducir la brecha de pensiones entre hombres y mujeres es mejorar las condiciones de participación laboral de las mujeres, con puestos mejor remunerados y buscando medidas que permitan una mejor compatibilización de la vida familiar y la profesional. Avalando de manera justa los periodos dedicados al cuidado familiar e incentivando a que los hombres asuman labores del hogar en una misma medida que las mujeres. Por último, también la educación es un buen medio para lograr dicha igualdad y reducir la brecha tanto en las pensiones como en el mundo laboral, la educación y la formación en materia de igualdad es algo imprescindible para lograr este objetivo.

6. Bibliografía

- Arce, E. & Betés, F. (2007). *El Mayor Activo*. Cómo gestionar la valiosa aportación de los mayores de 55 años en la empresa. Córdoba. Almuzarza. Peoplematters.
- Alaminos, E. (2018). *La brecha de género en las pensiones contributivas de la población mayor española*. Panorama Social. Número 27, primer semestre, 2018.
- Ayuso, M & Chulía, E. (2018). *Jubilacion de futuro*. BBVA. Foro independiente de expertos
- Balseiro, Ana. (7 de 11 de 2018). La Voz de Galicia. Obtenido de https://www.lavozdegalicia.es/noticia/economia/2018/02/24/brecha-pensiones-hombres-mujeres-galicia-rebasa-30-/0003_201802G24P27991.htm
- Blanco, V. (2019). El País. Obtenido de https://elpais.com/economia/2018/12/18/actualidad/1545149928_376159.html
- Betti G, B. F. (2015). *Unequal Ageing In Europe*. Palgrave Macmillan US, Nature America.
- Burkevica, I. H. (2015). *Gender gap in pensions in the EU, European Insitute for Gender Equality*. Research note to the Latvian Presidency.
- Chuliá, M. A. (Enero de 2018). *¿Hacia la progresiva reducción de la brecha de género en las pensiones contributivas?* BBVA, Madrid (España)
- Clavero, V. (7 de 11 de 2018). Público. Obtenido de <https://www.publico.es/economia/desigualdad-brecha-pensiones-hombres-mujeres.html>
- Europeo, Parlamento. (2017). *Necesidad de una estrategia de la UE para eliminar y prevenir la brecha de género en materia de pensiones. Resolución del Parlamento Europeo, de 14 de junio de 2017, sobre la necesidad de una estrategia de la Unión para eliminar y prevenir la brecha de género en materia de pensiones (2016/2061(INI))*
- Gómez, M. (2019). El País. Obtenido de https://elpais.com/economia/2019/02/20/actualidad/1550663437_900758.html
- Iglesias, A. (6 de 11 de 2018). Realidad, causas y consecuencias de la brecha de género en las pensiones. Revista Ticbeat. Obtenido de <http://www.ticbeat.com/empresa-b2b/realidad-causas-y-consecuencias-de-la-brecha-de-genero-en-las-pensiones/>
- Instituto Nacional de Estadística (2019). *Histórico de estadísticas de pensiones publicadas*. Madrid
- Instituto Nacional de Estadística (2018). *Mujeres y hombres en España 2018*, Madrid
- Magallón, E. (6 de 11 de 2018). La Vanguardia. Obtenido de <https://www.lavanguardia.com/economia/20180307/441323917251/mujeres-pension-brecha-genero.html>
- Marbán, T. (7 de 11 de 2018). El Debate de Hoy. Obtenido de <https://eldebatedehoy.es/sociedad/pensiones-de-jubilacion/>

- Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (06 de 07 de 2018). Obtenido de http://www.mitramiss.gob.es/es/participacion/ficheros/historico/informacion-publica/2018/RD_07_20180806_textoproyecto_gabinete_ssocial.pdf
- nº266, BOE. (05 de 11 de 1999). Obtenido de <http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnextoid=05528db2212b5110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD&vgnnextchannel=ff3cc6b33a9f1110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2017). *Pensions at a Glance 2017: OECD Indicators, París (Francia)*. Obtenido de https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/pensions-at-a-glance-2017_pension_glance-2017-en#page14
- Palacios, L. (6 de 11 de 2018). Diario Sur. Obtenido de <http://www.diariosur.es/economia/pensiones/brecha-genero-pensiones-20180508140207-ntrc.html>
- Pérez, A. (2017). Finanzas y Economía. Obtenido de <http://www.finanzas.com/tipos-de-pensiones>
- Pines, J. (6 de 11 de 2018). Enormes diferencias entre la pensión de mujeres y hombres. (Entrada de blog). Blog Mone Seguros e Inversión. Obtenido de <https://moneseguros.com/blog/enormes-diferencias-entre-la-pension-de-mujeres-y-hombres>
- Press, E. (6 de 11 de 2018). Obtenido de <https://www.europapress.es/economia/laboral-00346/noticia-mujeres-ingresan-34-menos-hombres-pensiones-bbva-20180307100038.html>
- Devis, R. (2019). Rankia. Obtenido de <https://www.rankia.com/blog/planes-de-pensiones/3171194-cuantas-clases-pensiones-hay-espana>
- Remiro, F. (6 de 11 de 2018). Diario de Navarra. Obtenido de <https://www.diariodenavarra.es/noticias/opinion/2018/04/04/desigualdad-brecha-genero-sistema-pensiones-584845-1064.html>
- Ríos, B. (2017). *Público*. Obtenido de <https://www.publico.es/economia/eurocamara-pide-acabar-brecha-genero-pensiones.html>
- Saavedra, H. G. (2016). La brecha de género en las pensiones: principales causas y mecanismos correctores. *Universidad de la Laguna*. Santa Cruz de Tenerife, España.
- Santalucía, I. (6 de 11 de 2018). Obtenido de <https://institutosantalucia.es/brecha-genero-pensiones/>
- Sexta, La. (6 de 11 de 2018). Obtenido de https://www.lasexta.com/noticias/sociedad/ellos-1197-euros-ellas-742-la-pension-media-de-hombres-y-mujeres-como-herencia-de-la-desigualdad-de-genero_201803035a9ab0860cf2daf6912fa9c4.html
- Social, Seguridad. (2019). Obtenido de <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/10963>

Tortuero Plaza, J. L. (2010). *La reforma de la jubilación: políticas de pensiones y políticas de empleo*. FIPROS.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (05 de 09 de 2013). C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Ginebra (Suiza) Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551460

Vara, M. J. (2013). *Gender inequality in the Spanish Public Pension System*. Feminist Economics Journal. London. Taylor & Francis Group

Viaña, D. (6 de 11 de 2018). *El Mundo*. Obtenido de <http://www.elmundo.es/economia/macroeconomia/2018/07/09/5b424ae1268e3e51108b4582.html>