

BRECHA DE GÉNERO EN LAS PENSIONES

El sistema de la Seguridad Social es la entidad pública encargada de gestionar y pagar las pensiones públicas de jubilación en España. Su origen se remonta al año 1900, cuando se creó el primer seguro social a través de la Ley de Accidentes de Trabajo, y, posteriormente, el Retiro Obrero Obligatorio, instaurado en 1919 y en el que se opta claramente por un sistema contributivo, en virtud del cual la protección se reconocía exclusivamente a quienes ejercían una actividad asalariada y, siempre que no superasen un determinado nivel de ingresos, guardando las prestaciones una cierta relación con las cotizaciones previamente efectuadas que eran de muy escasa cuantía.

En 1963, se publica la Ley de Bases de la Seguridad Social, y en 1966 de la Ley General de la Seguridad Social, buscan implantar un modelo unitario e integrado de protección social con una base financiera de reparto, gestión pública y participación del Estado en la financiación. Tras los acuerdos de los Pactos de la Moncloa, el Real Decreto Ley 36/1978, de 16 de noviembre, crea un sistema de participación institucional de los agentes sociales y un nuevo sistema de gestión integrado por distintos organismos. En la década de 1980 se extendieron las prestaciones de la Seguridad Social a numerosos colectivos no cubiertos y se procuró una mayor estabilidad económica al sistema. En 1995, se pone en marcha el Pacto de Toledo, en Congreso de los Diputados se crea una Comisión para analizar los problemas del sistema de pensiones, la vigencia inicial era de 5 años, se pretendía introducir las principales reformas y recomendaciones que deberían acometerse en los próximos años, para garantizar la viabilidad del sistema público de pensiones.

Algunas de las medidas adoptadas son:

-La Seguridad Social tendría sus propias fuentes de financiación: las cotizaciones de empresarios y trabajadores. Las prestaciones de naturaleza no contributiva (las que no se derivaban de las cotizaciones a la Seguridad Social) pasaban a ser financiadas por el Estado

-Se creó el Fondo de Reserva de la Seguridad Social que permitiría que el ahorro que se produjese cuando las cotizaciones excediesen al gasto fuese aplicado en los momentos de crisis en que el gasto fuese mayor que lo que se recaudaba.

-Se establecía el principio de proporcionalidad: La cuantía de las prestaciones dependerían de lo cotizado previamente.

-Las pensiones se revalorizarían automáticamente en función de la variación del Índice de Precios de Consumo (IPC).

- Se estableció la edad de jubilación en 65 años.

En 2011, nuevamente se introducen reformas por ejemplo, el endurecimiento para su acceso, al aumentar de forma progresiva la edad de jubilación de los **65 a los 67 años. Un aumento progresivo de 35 a 37 años en el periodo de cotización para tener derecho al 100%; y para el cálculo de la pensión, se pasa de computar de los 15 últimos años a 25 años, en un proceso transitorio que va desde 2013 a 2022, se incluye el derecho de cotización de becarios/os y el coeficiente global de parcialidad.**

La reforma de **2013**, introduce el **Índice de Revalorización de las Pensiones (IRP)**, que por primera vez desvincula el crecimiento de las pensiones al IPC, y el factor de sostenibilidad, que entraría en vigor en **2019** que liga la cuantía de la pensión a la esperanza de vida en cada momento (se ha aplazado su entrada en vigor hasta enero de 2023), y se **endurecen los requisitos para acceder a la jubilación anticipada.**

La Seguridad Social de España es el principal sistema de protección social del Estado. Su finalidad es garantizar unas prestaciones sociales para hacer frente a determinadas situaciones como la pérdida del empleo o la incapacidad de tener unos ingresos como consecuencia de enfermedad o vejez, por tanto, se trata de ayudar a la población a atenuar y poder hacer frente a estas situaciones.

El sistema de protección social, se rige por unas normas comunes para todas las personas, sin embargo, cuando se analiza ¿cómo están protegidas las personas frente a situaciones de desempleo, jubilación, exclusión social, invalidez? nos encontramos con que existen diferencias en el grado y en la calidad de la protección de mujeres y hombres. Estas diferencias, responden principalmente a la distinta situación que tienen mujeres y hombres en la sociedad y en el mercado de trabajo.

En el empleo, existe la llamada brecha de género, porque las mujeres, en general, tienen peores condiciones laborales que los hombres: contratos precarios, salarios más bajos, jornada parcial, interrupciones de las carreras profesionales por motivos de cuidados, etc. Analicemos algunos datos del mercado de trabajo.

Tasas de actividad		Tasas de ocupación		Tasa de paro	
Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
46.48%	53.52%	45.51%	54.49%	15.92%	12.17%

Tiempo completo		Tiempo parcial	
Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
38.7%	61.3%	74.5%	25.5%

Excedencias por cuidado de hijas/os		Excedencias cuidado de familiares	
Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
91.28%	8.72%	82.44%	17.56%

Fuente: Ministerio de Trabajo Migraciones y Seguridad Social. 2º Trimestre 2019

La exclusión directa del mercado de trabajo que han sufrido durante generaciones las mujeres, tiene hoy como consecuencia que una mayoría de las que disfrutaban de una pensión lo hacen como beneficiarias de un tercero, tradicionalmente su marido.

En las últimas décadas, las mujeres, se están incorporando masivamente al empleo remunerado, a pesar de ello, siguen presentando una tasa de actividad 7.04% menor que la de los hombres, una menor tasa de ocupación (-8.98% que los hombres). Y una mayor tasa de paro (-3.75%). En condiciones más precarias que las de los hombres. El mercado laboral, sigue presentando una fuerte segregación horizontal y vertical, es decir, las mujeres están en determinados sectores de actividad y determinadas profesiones, generalmente, suelen tener menor salario y menor jornada.

En el segundo semestre de 2019, Trabajan a Tiempo completo el 61.3% de los hombres y el 38.7% de mujeres.

En el Tiempo parcial un 74.5% mujeres, frente al 25.5% de los hombres. No porque las mujeres lo decidan, sino porque es lo único que se les ofrece. La contratación a Tiempo parcial, es totalmente feminizada y un indicativo más de la precarización laboral que afecta a las mujeres.

Las reducciones de jornada, las excedencias para el cuidado de hijas/os, el 91.28% mujeres, los hombres el 8.72%. Por cuidado de familiares 82.44% mujeres y 17.56% hombres. Esto responde al rol de las mujeres como cuidadoras de la familia, de las/os hijas/os, de las personas mayores. Tareas que suponen mucho esfuerzo, necesarias para la vida, pero que están infravaloradas en el mercado de trabajo

Mientras los hombres perciben un salario medio de 25.993€, las mujeres perciben 20.052 €. La brecha salarial es del 23%, Las mujeres, trabajan 55 días gratis.

Esta peor situación de las mujeres en el empleo, va a tener una repercusión en las condiciones a las que se accede a la jubilación. Las pensiones, se derivan de las carreras profesionales a lo largo de la vida laboral y su contribución al sistema, de modo que, si hay una brecha a lo largo de la vida laboral, está, necesariamente tiene también su repercusión en el momento de la jubilación, las reformas llevadas a cabo en los últimos años (2011-2013) con los cambios que introdujeron, también influyen en las cuantías que se perciben de pensión.

La brecha de género en las pensiones de jubilación, se define como el conjunto de desigualdades por y en función del sexo - y, por tanto, susceptibles de ser evitables o compensables- y son las determinantes de la menor cuantía de la pensión pública de jubilación que las mujeres disfrutaban en España.

Número de personas pensionistas por contingencias

	Mujeres	Hombres
Incapacidad permanente	334.677	609.350
Jubilación	2.294.705	3.705.438
Viudedad	2.178.147	183.375
Orfandad	160.321	177.540
A favor de familiares	29.336	12.906

Las mujeres pensionistas, superan a los hombres, en las prestaciones derivadas (viudedad y a favor de familiares). En todas las se han generado el derecho como consecuencia de la contribución, es decir, porque se ha tenido un empleo, las mujeres son menos, Incapacidad Permanente y Jubilación. No hace tantos años que las mujeres se han incorporado masivamente al empleo y esto, se nota en las pensiones.

Cuantía media de las pensiones por sexos

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres
Pensión media	946,19	740,18	1.162,33
Incapacidad permanente	946,19	843,18	1.003,97
Jubilación	1.090,70	811,46	1.261,56
Viudedad	664,44	678,88	492,30
Orfandad	387,39	386,92	387,84
A favor de familiares	548,62	561,66	518,15

La pensión de jubilación de las mujeres, es inferior a la de los hombres en 450.1€/mensuales.

Porcentaje de personas jubiladas que han generado derecho al 100% de la base reguladora por reunir el requisito máximo de cotización (37 años) en 2009 y 2017

	MCVL 2009	MCVL 2017	% diferencia 2017/2009
	81,2	88,5	8,98
Total Sistema Mujeres	30,3	50,5	67,97
Régimen General Hombres	85,0	89,7	5,56
Régimen General Mujeres	36,8	54,6	48,65
RETA Hombres	68,8	84,0	22,03
RETA Mujeres	13,8	33,6	143,07

Fuente: elaboración propia Secretaría Confederal Políticas Públicas y Protección Social CCOO, a partir de datos Muestra Continua de Vidas Laborales

En el estudio realizado por CCOO, sobre la prestación social en 2018, plantea que :

En el Régimen General, en **2009**, accedían a una pensión de jubilación cobrando el **100% un 36.8% de mujeres**, frente al **85% de los hombres**. En **2017**, estas tendencias se va acortando **54.6% de mujeres y 89.7% hombres**. Como consecuencias de carreras profesionales más largas.

En el régimen de autónomos, ocurre lo mismo, en 2009 accedían un 13.8% y en 2017 el 33.6%

Todas las brechas de género, son inaceptables, pero, la de las pensiones es especialmente lesiva para las mujeres, porque su longevidad y sus necesidades de atención a la salud son mayores.

A nivel de Seguridad Social se han tomado algunas medidas para paliar estas diferencias/discriminaciones en las pensiones, y ha empezado a reducirse la brecha de género, aunque aún no de manera significativa.

Algunas medidas que se han implementado:

-Periodo de cotización por hija/o, es un nuevo derecho contemplado en la reforma de pensiones de 2011, que permite el reconocimiento como cotizados de periodos en los que **se haya interrumpido la carrera de cotización** como consecuencia del cuidado de un hijo o menor, durante el tiempo que media entre los 9 meses anteriores al parto (3 en caso de adopción) y la finalización del sexto año posterior a esa situación. Durante este lapso de tiempo, el sistema de Seguridad Social dará por cotizados los periodos de interrupción de la actividad profesional de la madre o el padre, con independencia de la causa de la extinción de la relación laboral previa. Los periodos de interrupción pueden darse de forma continuada o discontinua durante dicho lapso de tiempo. **El periodo reconocido como cotizado puede de ser de hasta 270 días (9 meses) por cada uno de los hijos/as o menores que se tengan, con un máximo de 5 años.**

- **Complemento por maternidad** Consiste en un complemento calculado sobre la cuantía de la pensión, de manera que cuando se han tenido **dos hijos el complemento es del 5%, con tres hijos del 10% y con cuatro o más hijos del 15%**, a una mujer con 2 hijos le aumenta el tiempo de cotización en 278 días.

-Excedencia por cuidado de hijo/a, computa durante tres años

-La excedencia por cuidado de familiares, cotiza durante 1 año

-La cotización del tiempo parcial, eliminando el coeficiente de parcialidad. El Tribunal de Justicia de la UE (TJUE), en una sentencia, de 8 de mayo de 2019, ha declarado inconstitucional el cálculo de la pensión de jubilación de las personas trabajadoras a TP (la gran mayoría mujeres) ya que se computaba como horas trabajadas y se aplicaba un coeficiente del 1.5 Dice el Tribunal que esta forma de cálculo supone una discriminación por razón de sexo la contratación a Tiempo Parcial es una norma aparentemente neutra pero que tiene un efecto desfavorable hacia las mujeres. Ahora se contabilizan como días naturales, lo que puede suponer un aumento de hasta un 4% en la pensión. 8.500 personas se calcula que son las afectadas, se revisarán las que están en proceso de resolución. No tiene carácter retroactivo

La mejor y más eficaz herramienta para acabar con la brecha de género, tanto cuando se está en activo como en la jubilación, es asegurar la igualdad real y efectiva de hombres y mujeres en el empleo.

Es necesario acabar con el modelo de hombre proveedor, mujer cuidadora, incentivando a las mujeres a la búsqueda de empleo y a la independencia económica, donde todas y todos seamos proveedores/as y cuidadores/as
Algunas medidas a implementar:

- a. No elevar de 65 a 67 años de la edad legal de jubilación, pues el incremento de cotizantes pretendido se conseguiría mucho más incorporando a 1,8 millones de mujeres al empleo.
- b. No aumentar el periodo de cotización y de cómputo para la pensión porque penalizaría a las mujeres.
- c. Reducción general de la jornada laboral, y no incentivar trabajo a tiempo parcial en mujeres.
- d. Derogar las reformas de 2011 y 2013
- e. La cobertura pública de la demanda de educación de 0 a 3 años y de servicios profesionales públicos de atención a la dependencia, sin canjearlos por paguitas a cuidadoras familiares.
- f. Equiparar las Tasas de Ocupación y de cotización de mujeres y hombres, sin incentivar las excedencias
- g. Permisos de maternidad y paternidad iguales e intransferibles.
- h. Impulso de medidas de corresponsabilidad entre hombres y mujeres, la garantía de un trato igualitario en el empleo y el desarrollo de medidas de conciliación de la vida personal y laboral que no impliquen la interrupción de las carreras profesionales, de las mujeres como consecuencia de la maternidad y los cuidados.
- i. Inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social del especial de Empleadas/os de hogar.
- j. Equiparación de las Pensiones No Contributivas al mínimo general de las pensiones. Eliminar la pobreza en las mujeres mayores
- k. Cambiar progresivamente la pensión de viudedad, sin desproteger a mujeres mayores, desincentivar a jóvenes. La independencia económica de las mujeres es vital para poder tener una vida libre, por ejemplo de violencia machista.

No existen criterios neutros y objetivos si causan desigualdad, la obligación de los poderes públicos es reconocer porque se producen las discriminaciones en función del sexo e implementar medidas para su eliminación.

BRECHA DE GÉNERO EN LAS PENSIONES

La Seguridad Social de España es el principal sistema de protección social del Estado y su finalidad es garantizar unas prestaciones para hacer frente a la pérdida del empleo o la incapacidad de tener ingresos como consecuencia de enfermedad o vejez.

El sistema de protección social se rige por unas normas comunes para todas las personas, sin embargo, cuando se analiza cómo están protegidas las personas frente a situaciones de desempleo, jubilación, exclusión social, invalidez nos encontramos con que existen diferencias en el grado y en la calidad de la protección de mujeres y hombres. La brecha de género en las prestaciones responde principalmente a la situación de desigualdad que tienen mujeres y hombres en la sociedad y en el mercado de trabajo.

La exclusión directa del mercado de trabajo que han sufrido durante generaciones las mujeres, tiene hoy como consecuencia que una mayoría de las que disfrutaban de una pensión lo hacen como beneficiarias de un tercero, tradicionalmente su marido.

Pero en las últimas décadas, las mujeres, se están incorporando masivamente al empleo remunerado, pero en condiciones más precarias que las de los hombres.

En el empleo, existe la llamada brecha de género, porque las mujeres, en general, tienen peores condiciones laborales que los hombres: contratos precarios, salarios más bajos, jornada parcial, interrupciones de las carreras profesionales por motivos de cuidados, etc.:

- El mercado laboral, sigue presentando una fuerte segregación horizontal y vertical, es decir, las mujeres están en determinados sectores de actividad y determinadas profesiones, generalmente, suelen tener menor salario y menor jornada.
- La contratación a Tiempo parcial, es totalmente feminizada y un indicativo más de la precarización laboral que afecta a las mujeres.
- Las reducciones de jornada, las excedencias para el cuidado de hijas/os, el 91.28% mujeres, los hombres el 8.72%. Por cuidado de familiares 82.44% mujeres y 17.56% hombres. Esto responde al rol de las mujeres como cuidadoras de la familia, de las/os hijas/os, de las personas mayores. Tareas que suponen mucho esfuerzo, necesarias para la vida, pero que están infravaloradas en el mercado de trabajo
- Mientras los hombres perciben un salario medio de 25.993€, las mujeres perciben 20.052 €. La brecha salarial es del 23%, Las mujeres, trabajan 55 días gratis.

Esta peor situación de las mujeres en el empleo, va a tener una repercusión en las pensiones. Éstas se derivan de las carreras profesionales a lo largo de la vida laboral y su contribución al sistema: si hay una brecha a lo largo de la vida laboral, tiene su repercusión en el momento de la jubilación, las reformas llevadas a cabo en los últimos años (2011-2013) con los cambios que introdujeron, también influyen en las cuantías que se perciben de pensión.

La brecha de género en las pensiones de jubilación, se define como el conjunto de desigualdades por y en función del sexo - y, por tanto, susceptibles de ser evitables o compensables- y son las determinantes de la menor cuantía de la pensión pública de jubilación que las mujeres disfrutaban en España. Las mujeres pensionistas, superan a los hombres, en las prestaciones derivadas (viudedad y a favor de familiares). En todas las se han generado el derecho como consecuencia de la contribución, es decir, porque se ha tenido un empleo, las mujeres son menos, Incapacidad Permanente y Jubilación. No hace tantos años que las mujeres se han incorporado masivamente al empleo y esto, se nota en las pensiones.

La pensión de jubilación de las mujeres, es inferior a la de los hombres en 450.1€/mensuales.

Todas las brechas de género, son inaceptables, pero, la de las pensiones es especialmente lesiva para las mujeres, porque su longevidad y sus necesidades de atención a la salud son mayores.

A nivel de Seguridad Social se han tomado algunas medidas para paliar estas diferencias/discriminaciones en las pensiones, y ha empezado a reducirse la brecha de género, aunque aún no de manera significativa.

Aunque que se han implementado algunas medidas, como el **periodo de cotización por hija/o**, el **Complemento por maternidad**, el cómputo de cotización en caso de **Excedencia por cuidado de hijo/a, o por cuidado de familiares... aún es insuficiente para la reducción la brecha.**

-La sentencia del Tribunal de Justicia de la UE (TJUE), al declarar inconstitucional el cálculo de la pensión de jubilación de las personas trabajadoras a tiempo parcial, **eliminando el coeficiente de parcialidad**, ya que esta forma de cálculo es una norma aparentemente neutra pero que tiene un efecto desfavorable hacia las mujeres y al ser éstas mayoría, supone una discriminación por razón de sexo, es también un paso contras la brecha.

La mejor y más eficaz herramienta para acabar con la brecha de género, tanto cuando se está en activo como en la jubilación, es asegurar la igualdad real y efectiva de hombres y mujeres en el empleo.

Es necesario acabar con el modelo de hombre proveedor, mujer cuidadora, incentivando a las mujeres a la búsqueda de empleo y a la independencia económica, donde todas y todos seamos proveedores/as y cuidadores/as
Algunas medidas a implementar:

- a. No elevar de 65 a 67 años de la edad legal de jubilación, pues el incremento de cotizantes pretendido se conseguiría mucho más incorporando a 1,8 millones de mujeres al empleo.
- b. No aumentar el periodo de cotización y de cómputo para la pensión porque penalizaría a las mujeres.
- c. Reducción general de la jornada laboral, y no incentivar trabajo a tiempo parcial en mujeres.
- d. Derogar las reformas de 2011 y 2013
- e. La cobertura pública de la demanda de educación de 0 a 3 años y de servicios profesionales públicos de atención a la dependencia, sin canjearlos por paguitas a cuidadoras familiares.
- f. Equiparar las Tasas de Ocupación y de cotización de mujeres y hombres, sin incentivar las excedencias
- g. Permisos de maternidad y paternidad iguales e intransferibles.
- h. Impulso de medidas de corresponsabilidad entre hombres y mujeres, la garantía de un trato igualitario en el empleo y el desarrollo de medidas de conciliación de la vida personal y laboral que no impliquen la interrupción de las carreras profesionales, de las mujeres como consecuencia de la maternidad y los cuidados.
- i. Inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social del especial de Empleadas/os de hogar.
- j. Equiparación de las Pensiones No Contributivas al mínimo general de las pensiones. Eliminar la pobreza en las mujeres mayores
- k. Cambiar progresivamente la pensión de viudedad, sin desproteger a mujeres mayores, desincentivar a jóvenes. La independencia económica de las mujeres es vital para poder tener una vida libre, por ejemplo de violencia machista.

No existen criterios neutros y objetivos si causan desigualdad, la obligación de los poderes públicos es reconocer porque se producen las discriminaciones en función del sexo e implementar medidas para su eliminación.