

ESTRUCTURA DEL TRABAJO DE FIN DE GRADO

BLOQUE 1. INTRODUCCION, OBJETIVOS Y METODOLOGIA

1.1 INTRODUCCION

1.2 OBJETIVOS

1.3 METODOLOGIA

1.3.1 INVESTIGACION

1.3.2 COMPARATIVA Y ANALISIS

BLOQUE 2. DIFERENCIAS POR CAUSA DE GÉNERO

2.1 EMPLEO

2.2 SALARIO

2.3. EDUCACION

2.4. CONCILIACION TRABAJO Y FAMILIA

2.5. NUEVOS PERMISOS POR NACIMIENTO DE HIJO

2.6. IMPACTO DE GÉNERO DE LAS POLITICAS PÚBLICAS

BLOQUE 3.LA BRECHA DE GÉNERO EN LAS PENSIONES

3.1. EL SISTEMA PUBLICO PENSIONES EN ESPAÑA

3.2 ACCESO A LA PENSION DE JUBILACION CONTRIBUTIVA DESDE EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

3.3. LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL SISTEMA DE PENSIONES

3.4 ESPAÑA EN EL CONTEXTO EUROPEO.

3.5 ANALISIS CRÍTICO DE LOS PRINCIPALES MECANISMOS

CORRECTORES DE LA BRECHA DE GÉNERO EN NUESTRO SISTEMA DE PENSIONES

3.6 EL COSTE DE OPORTUNIDAD DE LA BRECHA DE GÉNERO EN LAS PENSIONES

3.7 CONCLUSIONES ESTREVISTAS SEMIESTRUCTURADAS

BLOQUE 4. CONCLUSIONES.

BLOQUE 5. BIBLIOGRAFIA.

BLOQUE 6. ANEXOS I: NORMATIVA JUBILACION

ANEXO II: ENTREVISTAS

ANEXO III: INDICE DE GRAFICOS

INTRODUCCIÓN

La discriminación laboral ocurre cuando dos trabajadores con capacidades similares en términos de productividad son tratados de forma diferente simplemente por tener características personales distintas, como, por ejemplo: el género, la raza, la edad, la nacionalidad o la orientación sexual (Arrov,1973). La discriminación no solo conduce a resultados desiguales, sino que también genera importantes pérdidas de eficiencia o a una mala asignación de los recursos. Por poner un ejemplo: Una búsqueda rápida en internet de los científicos más famosos del mundo arroja como resultado, entre otros, los nombres de Galileo Galilei, Albert Einstein, Isaac Newton, Charles Darwin, Stephen Hawking y Alexander Fleming. Una de las pocas mujeres que aparece es Marie Curie, la física y química que descubrió la radiación y contribuyó a su aplicación en el campo de los rayos X. Curie ganó dos premios Nobel, en Física y Química. Sin embargo, en 1911 rechazaron su ingreso a la prestigiosa Academia Francesa de las Ciencias, el mismo año en que obtuvo su segundo Nobel. Recientemente, el Nobel Tim Hunt fue criticado duramente por sus comentarios desdeñosos sobre las mujeres científicas. El revuelo que se creó a partir del comentario de Hunt reavivó el debate sobre qué lugar ocupan las mujeres en la comunidad científica.

La discriminación nos sirve de base para incorporar la perspectiva de género en el análisis de la actividad laboral, pues la diferencia natural entre hombres y mujeres no es lo mismo que desigualdad por causa de género, ya que esta engloba todos los ámbitos del mundo laboral desde salarios, categorías profesionales, formación, jornadas a tiempo parcial, etc... En el mercado de trabajo español se ha producido un cambio de tendencia en relación con la incorporación de las mujeres al mundo de trabajo, las mujeres hemos decidido participar de manera estable y continua en el mundo laboral, pero no por ello se han producido los cambios necesarios para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres, persistiendo la desigualdad que hace grandes las diferencias entre salarios de hombres y salarios de mujeres, las mujeres ganan un 30% menos que los hombres y sufren más precariedad, carreras de cotización desiguales por causa de la maternidad y el cuidado de hijos y personas dependientes, lo que hace crecer la brecha de género en nuestro sistema de pensiones, la diferencia entre las pensiones de jubilación alcanzó el 37%. Según el diario digital el mundo: según los datos del estudio *Brecha salarial y techo de cristal* avanzado hoy por los Técnicos de Hacienda (**Gestha**) y elaborado con datos de la Agencia Tributaria correspondientes a 2016.

“Es la consecuencia de varios factores que caracterizan el mercado laboral español: las mujeres cobran menos y ocupan menos cargos de responsabilidad (y por tanto, mejor remunerados) que los hombres. "Hay más mujeres que hombres que no llegan a los 1.000 euros al mes; además, la brecha se acentúa a partir de los 16.000 euros, hasta el punto de que el número de mujeres con ingresos entre los 50.000 y los 80.000 euros es la mitad que el de hombres. Y, por si fuera poco, sólo una de cada cinco trabajadores con sueldos de 140.000 euros es mujer", recoge el estudio. Pero las malas noticias para las féminas en lo que a mercado de trabajo se refiere no acaban aquí: ellas

soportan **más precariedad**, ellas pagan más caro el tener descendencia y a ellas les cuesta más incorporarse a un empleo.”

La perspectiva de género plantea, y hace tener en cuenta el potencial laboral que las mujeres pueden ofrecer. La colaboración igualitaria entre las mujeres y los hombres constituye una alternativa a la situación laboral dominante, basada en la segregación de género que, supone la existencia de un mercado de trabajo organizado en torno a puestos de trabajo de definición masculina y femenina. La concentración del empleo femenino en determinados puestos de trabajo tiene consecuencias negativas sobre su productividad. Fomentar el acceso de mujeres a posiciones de poder se mantiene como uno de los desafíos sociales más importantes del siglo XXI y, como tal, figura entre los acuerdos finales aprobados por la IV Conferencia Mundial sobre las mujeres celebrada en Pekín en 1995 y en distintos Planes de Acción europeos, nacionales y regionales. Además, las ventajas derivadas de la participación femenina en los equipos de dirección y toma de decisiones han sido valoradas recientemente no sólo como una reivindicación que beneficia a las mujeres, sino como un modo de afrontar las exigencias planteadas por el entorno laboral actual.

Como reflejaremos en el Bloque dos de este TFG, en la actualidad numerosas mujeres han roto con su rol tradicional, alcanzando niveles de cualificación, experiencia profesional y centralidad en el trabajo, equiparable a la de los hombres. La abrupta caída de la tasa de fecundidad, los altos índices de divorcios y familias monoparentales, las tasas de actividad laboral o el aumento de la presencia femenina en estudios y profesiones etiquetadas como “masculinas” muestran la irrupción de un grupo cada vez más numeroso de mujeres que se han atrevido a transgredir los roles y estereotipos de género prescritos tradicionalmente. Sin embargo, todos estos cambios sociales no han conseguido romper con las clásicas relaciones de poder que rigen el mundo. Relaciones que siguen marcadas por el género (Barberá 2000). No obstante, el incremento de la participación de las mujeres en el empleo no se ha visto acompañado de los cambios necesarios para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres, persistiendo algunas situaciones de desigualdad manifiesta que probablemente hagan que las diferencias en la jubilación persistan.

Muchos estudios han puesto de relieve que los sistemas públicos de protección social tratan de manera diferente a hombres y a mujeres, y originan así desigualdades, una de cuyas consecuencias más graves consisten en la “feminización de la pobreza” durante la vejez (Pearce 1993; Mota 2004). Los estados de bienestar tienden a conceder a las mujeres prestaciones y servicios derivados de la relación con sus cónyuges, (por ejemplo a través de pensiones de viudedad o de complementos a las pensiones de los varones en caso de que tengan algún miembro de la familia a cargo). Así sucede en los sistemas públicos de pensiones contributivas como el de la Seguridad Social española.

Según los art. 204 y 205 LGSS, las pensiones contributivas, financiadas mediante cotizaciones, supone el reconocimiento de una renta mensual y pública de sustitución que se destina a compensar la pérdida de ingresos profesionales determinada

por el cese, total o parcial en la prestación de servicios, y al cumplimiento de una determinada edad, las pensiones contributivas de jubilación percibidas por hombres y mujeres son significativas. Sin embargo, no obedecen a una legislación formalmente discriminatoria, sino a desigualdades que preceden al alta en el sistema como pensionista, muy particularmente a la desigualdad en el comportamiento laboral entre los hombres y las mujeres que conforman la actual población mayor.

También veremos como la mayor parte los beneficiarios de las pensiones no contributivas son mayoritariamente mujeres. Pensiones que se destinan a aquellas personas carentes de recursos económicos suficientes, esto es, en estado de necesidad que no han cotizado nunca o lo han hecho por tiempo insuficiente para causar derecho a las pensiones de nivel contributivo.

La motivación académica para realizar este TFG es incorporar la perspectiva de género en el ámbito de las relaciones laborales, indagando concretamente en cómo afecta a las relaciones labores que conducen a las prestaciones de jubilación, aunque las diferencias entre hombres y mujeres se están reduciendo en número de prestaciones y en el importe de las mismas. Por ello la mejor manera de combatir la brecha de género en pensiones consiste en aplicar políticas públicas eficientes que hagan reducir las diferencias en el comportamiento laboral y las trayectorias profesionales entre hombres y mujeres.

OBJETIVOS

Como se expuso al final del apartado anterior el objetivo principal de este TFG es indagar sobre cómo afecta el género a las relaciones labores que conducen a las prestaciones de jubilación. Otros objetivos específicos que se requieren son los siguientes:

-Analizar la situación laboral de mujeres y hombres, la tasa de paro, la discriminación laboral de las mujeres, la calidad del trabajo y los contratos a tiempo parcial, no consiguiendo contratos a jornada completa y constatar como en el siglo XXI todavía existen marcadas diferencias en carreras de cotización entre hombres y mujeres que hacen crear las diferencias en las pensiones de jubilación

-Conocer el sistema de pensiones español, con las reformas introducidas, endurecimiento de requisitos para alcanzar cuantías del 100% en las bases reguladoras para el cálculo de las pensiones, y el reconocimiento de periodos de cotización computables como la excedencia por cuidado de hijos que disfruten los trabajadores, beneficios por cuidado de hijos o menores acogidos, y los periodos de cotización asimilados por parto que se computan a favor de la trabajadora solicitante de la pensión

-Analizar las diferencias por el número y cuantía de pensiones de jubilación que en la actualidad se están percibiendo por hombres y mujeres.

METODOLOGIA

Una vez establecida la visión general del trabajo y los objetivos planteados, en la primera parte se realiza un análisis documental, se establece la metodología que se va a utilizar para la consecución de estos objetivos a través de una línea de investigación. Para poder lograr los objetivos mencionados anteriormente es necesario realizar un estudio basado en la observación de datos, por lo que se requiere que los hechos estudiados y su interrelación, así como los resultados de la misma, sean objetivos y seguros.

Primera parte: análisis documental

En primer lugar, se requiere realizar un análisis sobre la literatura existente del área donde versa el objeto de estudio, con la finalidad de poder dotarnos de un conocimiento para desenvolvernos con mayor facilidad.

De este modo se han leído artículos relativos al techo de cristal, a la precarización de las relaciones laborales, desigualdad por causa de género en la seguridad social, diferencias por género al final de la vida laboral, y desigualdad de género en el sistema público de pensiones.

Para la obtención de datos con el objetivo de analizarlos posteriormente he consultado varias fuentes, la primera es el INE, donde se publican estadísticas sobre todos los campos que constituyen el mercado de trabajo como la tasa de paro, contratación, conciliación, educación, por sexos y edades y comunidad autónoma.

La segunda fuente es la página web de la seguridad social para obtener la distribución del número de pensionistas clasificados según el número de pensiones contributivas que perciben, por tramos de cuantía y género.

La tercera fuente será la normativa legal en materia de políticas públicas sobre igualdad y jubilación.

La cuarta fuente artículos de prensa publicados sobre la desigualdad en la situación laboral y de pensiones en España.

Segunda parte: estudio empírico

En segundo lugar, se realiza un estudio empírico, en relación a la revisión teórica expuesta anteriormente, las preguntas que se realizan a cada una de las personas entrevistadas, se aportan en el Anexo II. Todas ellas están adaptadas al perfil profesional y personal de cada participante, para obtener su punto de vista en torno al objeto de estudio nuestra investigación.

Las personas participantes en la investigación son informantes clave, término utilizado en investigación cualitativa para designar a las personas que facilitan al

investigador la información necesaria para comprender el significado y las actuaciones que se desarrollan en determinado contexto, son las personas o grupos que, en cada momento del trabajo de campo, pueden aportar la información más relevante a los propósitos de la investigación. Entre ellos hemos seleccionado a hombres y mujeres perceptores de pensión de jubilación, agente de igualdad e informador gestor de prestaciones de la seguridad social, informantes cuyos puntos de vista son clave a la hora de realizar éste trabajo, por las experiencias, datos y proyectos que aportan al trabajo:

- a) En primer lugar pensé en entrevistar exclusivamente a mujeres que perciben pensión de jubilación, pero finalmente decidí ampliar la entrevista a sus parejas, para comparar sus vidas laborales y los importes de sus pensiones de jubilación. También quería reflejar la diferencia de las pensiones obtenidas del Régimen General y compararlas con las que se obtienen de los regímenes especiales, en este caso del RETA.
- b) En segundo lugar quise hablar con agentes de igualdad de Soria, pero ni en el Ayuntamiento ni en la sección de Igualdad de la Junta de Castilla y León trabajaba ninguno, así que recurrí a un amigo mío, con bastante experiencia, que trabaja en el ayuntamiento de Madrid. La profesión de agente de igualdad, es la que se dedica a trabajar para conseguir la igualdad en todos los sectores con la población en general. Los datos obtenidos de esta entrevista permiten analizar los proyectos y las experiencias de los mismos y permiten evaluar las necesidades que tiene este colectivo.
- c) En tercer lugar entreviste a un informador gestor de prestaciones del CAISS de Soria, que a diario informa sobre todos los tipos de las prestaciones que ofrece el sistema de seguridad social, de los requisitos a cumplir para tener derecho a las mismas y tramita éstas prestaciones, por su experiencia en este campo considero muy interesantes sus respuestas.

Instrumentos:

El instrumento empleado para la obtención de la información ha sido la entrevista semiestructurada que se aporta en el Anexo II.

La entrevista semiestructurada es un instrumento técnico de gran utilidad en la investigación cualitativa, para recabar datos. Se centra en una comunicación interpersonal entre el investigador y el sujeto de estudio para respuestas verbales a las interrogantes planteadas sobre el problema propuesto.

Contar con una guía de entrevista, con preguntas agrupadas por temas o categorías, con base en los objetivos del estudio y la literatura del tema.

- Elegir un lugar agradable que favorezca un diálogo profundo con el entrevistado y sin ruidos que entorpezcan la entrevista y la grabación.
- Explicar al entrevistado los propósitos de la entrevista y solicitar autorización para grabarla o videograbarla.

- Tomar los datos personales que se consideren apropiados para los fines de la investigación.
- La actitud general del entrevistador debe ser receptiva y sensible, no mostrar desaprobación en los testimonios.
- Seguir la guía de preguntas de manera que el entrevistado hable de manera libre y espontánea, si es necesario se modifica el orden y contenido de las preguntas acorde al proceso de la entrevista.
- No interrumpir el curso del pensamiento del entrevistado y dar libertad de tratar otros temas que el entrevistador perciba relacionados con las preguntas.
- Con prudencia y sin presión invitar al entrevistado a explicar, profundizar o aclarar aspectos relevantes para el propósito del estudio. (Díaz-Bravo et al, p164.)

El Procedimiento.

El presente estudio es de tipo cualitativo, descriptivo, ya que se realiza una observación basada en la aproximación a la experiencia y aportación de personas que podemos denominar “expertos clave”, por la experiencia laboral que les avala en torno a los temas objeto de estudio. Se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos. Estas entrevistas se realizaron desde finales del mes de marzo hasta principios del mes de junio.

Comparativa y análisis.

Tras la obtención de los datos necesarios, el paso siguiente será el tratamiento y el análisis de los mismos para llegar a la obtención de conclusiones. En ella se ofrecerá una visión completa de todos los resultados obtenidos, en el que se desarrollará el porqué de la brecha de género en el sistema de pensiones.

BLOQUE DOS: DIFERENCIAS POR CAUSAS DE GÉNERO

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tuvo por objeto hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de toda discriminación, directa e indirecta, de las mujeres, este fue un avance importante para la sociedad, transformando el modelo social imperante que coloca barreras a las mujeres al intentar acceder al empleo y promocionar en él.

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un derecho básico de las personas trabajadoras, supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente las derivadas de la maternidad y la asunción de obligaciones familiares.

Las medidas propuestas en la ley no consiguieron grandes resultados, persistiendo desigualdades en las condiciones laborales de hombres y mujeres.

La brecha salarial no ha sido reducida en los últimos años, somos de los países en los que, por causa de la crisis, se ha ensanchado la brecha, la mitad de la población está sufriendo una gran discriminación, viendo afectados sus derechos fundamentales, un daño difícil de reparar.

Los numerosos incumplimientos de normas internacionales que se han venido produciendo en nuestro país para atajar la desigualdad, como el convenio de la OIT relativo a la igualdad de remuneración de 1951; el Tratado de Roma, de 1957; la Directiva Europea de igualdad de retribución, de 1975; o la propia Constitución Española, que en su artículo 14 prohíbe expresamente la discriminación por razón de sexo, por todo ello, el Congreso por unanimidad reclama al Gobierno una Ley para acabar con ella, así con la publicación del R.D.L. 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, responde a la actuación urgente por parte del Estado para solventar problemas de discriminación, objetivos de igualdad que sufre la mitad de la población.

Gracias a los datos que nos ofrece el INE podemos estudiar los datos sobre empleo, salarios, educación y conciliación entre trabajo y familia, diferenciados por género y edad, pues nos ofrece los datos reales de la situación de mujeres y hombres en el mercado de trabajo.

2.1. EMPLEO

2.1.1 Tasas de empleo según grupos de edad. Brecha de género

La tasa de empleo, como la proporción de personas que tienen empleo en relación a la población en edad de trabajar por sexo y las tasas específicas por grupos de edad, constituyen un indicador social básico que permite conocer las dimensiones

socioeconómicas de los trabajadores y su situación de ventaja o desventaja en el empleo por razones de edad o sexo.

Conocer la población que en la actualidad parte de niveles más bajos de empleo por razones de edad, género, nivel de educación, nacionalidad, constituye una información clave para el desarrollo de las políticas sociales futuras.

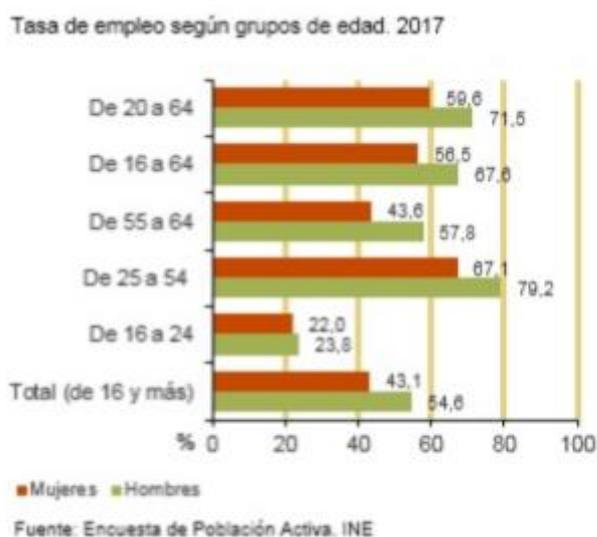
En España en el periodo 2012-2017, la tasa de empleo de los hombres de 16 y más años aumentó en 4,0 puntos y la de las mujeres en 2,6 puntos.

Brecha de género en las tasas de empleo es la diferencia en puntos porcentuales entre las tasas de empleo de los hombres y las tasas de empleo de las mujeres.

En el siguiente gráfico podemos observar la tasa de empleo y la brecha de género según grupos de edad y período.

Por poner un ejemplo en el tramo de edad de 25 a 54 años, los hombres tienen una tasa de empleo del 79,20% y las mujeres en ese mismo tramo de edad un 67,1%, existiendo una diferencia de un 12,1% a favor de los hombres en las tasas de empleo.

Gráfico 1. Tasa de empleo según grupos de edad 2017



2.1.2 Precariedad laboral

La precariedad laboral constituye varias dimensiones como la tasa de paro que hemos visto en el punto anterior, la temporalidad en el empleo, contando España con la tasa más alta de los países de la UE, las diferencias de género eran superiores en nuestro país, con tasas más altas para las mujeres, en comparación con los hombres y la vulnerabilidad por parte de las mujeres en el empleo.

En la Tabla 1 del Anexo III obtenida del Servicio Público de Empleo del mes de febrero de 2019, podemos observar el número de contratos temporales realizados en este periodo de mujeres y hombres, habiendo una diferencia de 184.546 contratos

temporales realizados a hombres más que a mujeres, con lo que podemos decir que las tasas de empleo de los hombres son superiores a las de las mujeres. También podemos observar el número de contratos temporales por sector de actividad, vemos como la tasa de temporalidad es muy superior en el sector servicios que, en otros sectores, sector fuertemente segregado, en el que el empleo femenino es superior al masculino, no así en el sector de la agricultura y en la construcción actividades consideradas como masculinas.

El R.D.L. 8/2019 de 8 de marzo, incluye reformas dirigidas a regular el registro de jornada, que consiste en la obligación de registrar día a día el número de horas que realiza cada trabajador y, asimismo, la obligación de entregar al trabajador, junto con su nómina, una copia del cómputo de horas del mes, tanto de las extraordinarias como de las complementarias, como modo de combatir la precariedad laboral. La realización de un tiempo de trabajo superior a la jornada laboral legal o convencionalmente establecida incide de manera sustancial en la precarización del mercado de trabajo, al afectar al tiempo de trabajo con relevante influencia en la vida personal de la persona trabajadora al dificultar la conciliación familiar y el salario. Y también incide en las cotizaciones de Seguridad Social, mermadas al no cotizarse por el salario que correspondería a la jornada realizada.

Durante 2018 un 35% del total de las denuncias por incumplimientos empresariales en materia de relaciones laborales recibidas por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se referían al tiempo de trabajo. De acuerdo con la Encuesta de Población Activa del 4ºT/2018, más del 50% de los asalariados declararon tener jornadas semanales superiores a 40 horas y un gran volumen de trabajadores, en su mayoría mujeres, a tiempo parcial, indicó que la jornada de trabajo efectiva no se correspondía con la declarada.

Un 48% de las personas trabajadoras que declaran realizar horas extraordinarias también manifiestan que no le son abonadas ni, por tanto, se cotiza por ellas a la Seguridad Social. Ello supone un perjuicio grave para esas personas y para el sistema de Seguridad Social.

El Plan de Choque contra la utilización abusiva de la contratación a tiempo parcial, que forma parte del Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2019-2020, aprobado por el Consejo de Ministros el 27 de julio de 2018, ha permitido incrementar la jornada de un 17,5% de los afectados, contra el uso irregular de la contratación a tiempo parcial. En muchas ocasiones se produce una utilización abusiva del contrato a tiempo parcial, produciéndose excesos de jornada, difíciles de controlar por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

2.2 SALARIOS

2.2.1. Salario, Salario por hora. Brecha salarial de género en salarios por hora.

Conocer la ganancia anual bruta de los trabajadores, hombres y mujeres, en función de las diferentes características como ocupación, actividad económica, edad, tipo de jornada, etc. constituye el primer paso para analizar la igualdad de mujeres y hombres en un aspecto tan relevante como es la actividad laboral y las retribuciones asociadas a dicha actividad.

Existe un conjunto complejo y a menudo interrelacionado, de factores que originan diferencias salariales de hombres y mujeres, dando origen a la brecha salarial de género. A la valoración de las competencias laborales, hay que unir la segregación del mercado de trabajo con diferente representación de hombres y mujeres en los distintos sectores económicos, las características de la oferta de empleo femenino condicionada en muchos casos por la conciliación con la vida familiar, la participación en el trabajo a tiempo parcial de las mujeres por la dedicación a actividades de cuidado de niños, adultos dependientes y, los mecanismos establecidos de retribuciones salariales. Consecuentemente la brecha salarial está condicionada por una serie de factores sociales, legales, económicos, y constituye un concepto que va más allá de la premisa igual pago por igual trabajo.

En el año 2016, el salario anual más frecuente en las mujeres (13.500,4 euros) representó el 77,1% del salario más frecuente en los hombres (17.509,4 euros). En el salario mediano este porcentaje fue del 77,8% y en el salario medio bruto del 77,7%.

Si se consideran los salarios anuales con jornada a tiempo completo, el salario de la mujer representaba en el año 2016 el 87,5% del salario del hombre. En la jornada a tiempo parcial, el porcentaje era del 93,4%.

Para poner de manifiesto las diferencias salariales de género, es necesario considerar el salario por hora y distinguir el tipo de jornada. En el trabajo a tiempo completo, el salario por hora de las mujeres (14,5 euros) en el año 2016 alcanzaba el 89,4% del salario por hora de los hombres (16,3 euros). Al considerar la jornada a tiempo parcial, el porcentaje anterior alcanza un valor del 82,0%.

Como podemos observar en el siguiente gráfico, el salario por hora a jornada completa, a tiempo parcial y sin diferenciar la jornada de las mujeres es inferior al de los hombres, llegando hasta haber una diferencia de un 18%.

Gráfico 2. Salario por hora por tipo de jornada y periodo



2.2.2 Planes de Igualdad

Con los planes de Igualdad se pretende combatir la brecha salarial y la desigualdad entre mujeres y hombres en la empresa, el RDL 6/2019 que modifica la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece las siguientes medidas:

- Empresas de 50 o más trabajadores obligación de la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, antes se obligaba a las de más de 250 trabajadores.
- Se establece un plazo para la negociación y conclusión de planes de igualdad de: 7 de marzo de 2020 para las empresas de 150 trabajadores, 7 de marzo de 2021 para las de más de 100 trabajadores y 7 de marzo de 2022 para las de más de 50 trabajadores.
- Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado que contendrá las siguientes materias: proceso de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones, prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las empresas, con obligación de las empresas de inscribir sus planes de igualdad.
- Además se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad.

Los trabajadores podrán acceder al Registro de Salarios Medios a través de su representación sindical. Se establece la obligación de todo empresario (con independencia del número de trabajadores que ocupen) de llevar un registro de los salarios de su plantilla (valores medios de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales) desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

2.3. EDUCACION

2.3.1 Mujeres graduadas en educación superior

Respecto a la presencia y el rendimiento de las mujeres en la educación universitaria, el 53,9% de la población universitaria son mujeres. Su presencia es mayoritaria a excepción de las ramas técnicas (en Ingenierías y Arquitectura suponen el 26,7% del total). Según el Avance de Estudiantes Universitarios curso 2011/12, del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte las mujeres obtienen tasas de rendimiento más elevadas que los hombres en todas las disciplinas y en todos los niveles. En términos globales, su rendimiento supera en 10 puntos porcentuales al de los hombres (71,4% frente a 61,8%).

La Estrategia Europa 2020, como continuación de la Estrategia de Lisboa, pretende alcanzar el desarrollo de una sociedad con alto nivel de empleo, sostenible y con cohesión social. El objetivo de crecimiento inteligente se propone mejorar la calidad de la educación, reduciendo el porcentaje de abandono de la educación-formación y fomentando los estudios superiores en las generaciones más jóvenes.

En España en el año 2016, el porcentaje de mujeres graduadas en educación superior era un 53,3% y el de hombres 46,7%.

En el siguiente gráfico podemos observar el número de mujeres y de hombres con educación universitaria, que, en los últimos años 2014, 2015 y 2016, el porcentaje de mujeres es superior al de hombres aproximadamente en un 7%.

Gráfico 3. Porcentaje de hombres y mujeres graduados en educación superior. España.



2.3.2. El techo de cristal en España.

El concepto de techo de cristal hace referencia a la barrera invisible a la que se enfrentan muchas mujeres en un momento determinado de su desarrollo profesional, en el período de su promoción profesional a la hora de acceder a los puestos más altos de la jerarquía de las organizaciones donde trabajan (Sarrió et al., 2002).

La prensa económica utiliza este término como metáfora para referirse a la falta de mujeres en puestos de altos cargos en las organizaciones. El concepto de techo de cristal hace referencia a los obstáculos de las mujeres a lo largo de su vida profesional que les impide progresar verticalmente y conseguir puestos más cualificados.

No obstante, para analizar el techo de cristal existente en una empresa no basta con conocer el número de mujeres en puestos directivos, es necesario compararlo con sus correspondientes sueldos, puesto que a menudo las mujeres son ascendidas en su puesto, pero conservan sus salarios anteriores, sin que se cumpla por lo tanto la máxima de que, a mayor responsabilidad, mayor sueldo. Por lo tanto, el ascenso únicamente se refleja en mayores responsabilidades (Cohen y Huffman, 2007).

¿Por qué mujeres bien formadas y con aspiraciones directivas no consiguen escalar en la pirámide organizacional, de forma similar a como suele ocurrir con los varones?

La respuesta a esta pregunta nos hace analizar los obstáculos en la promoción profesional de las mujeres.

Las barreras que imposibilitan acceder a las mujeres a puestos de responsabilidad según la mayoría de los estudios, (Instituto de la Mujer, 1990) se pueden enumerar en:

a) Barreras internas.

Estas barreras analizan que la identidad de género femenino perjudicaría su éxito profesional, los estereotipos de género, características de personalidad relacionados con la maternidad.

Cuando una persona realiza la elección de estudios y va desarrollando su carrera profesional, numerosos factores afectan a la decisión tomada y a su implicación laboral.

La carrera profesional femenina tradicionalmente ha sido dirigida por las instancias educativas hacia puestos de cuidado y servicio relacionados con su rol de género, además de negarles niveles laborales con poder.

b) Barreras externas.

Las consecuencias derivadas de la cultura patriarcal, pone obstáculos para el desarrollo profesional de las mujeres.

La asignación de los roles de género se traslada a la organización determinando distintas funciones y niveles de poder entre mujeres y hombres. Las mujeres ocupan puestos de mando intermedio relacionados con su rol tradicional en sectores y departamentos feminizados (servicios y administración), menos valorados por el empresariado que los masculinos (producción), dirigen equipos pequeños, formados por otras mujeres, y sufren discriminación salarial (Sarrió, Barberá, Ramos y Candela 2002).

c) *Barreras mixtas.*

La compatibilidad del espacio doméstico y el laboral es para muchos investigadores uno de los factores con mayor peso en la explicación de la baja representación femenina en puestos de responsabilidad.

El perfil directivo imperante está asociado a largas horas de permanencia y movilidad geográfica, el triple papel de las mujeres, esposa-madre-directiva, representa un problema crucial. Para muchas organizaciones los mejores trabajadores y trabajadoras son hombres casados y mujeres solteras. La maternidad es lo más característicamente femenino, y es también lo más enfrentado a los valores y códigos de la empresa.

La falta de un reparto equitativo entre los miembros de la familia y la carencia de ayudas sociales “obliga” a desarrollar un doble rol (productivo y reproductivo).

Sin embargo, se observa un importante cambio generacional, las mujeres están cada vez menos dispuestas a abandonar su carrera. La compatibilidad del espacio doméstico y el laboral es uno de los factores con mayor peso en la explicación de la baja representación de mujeres en puestos de poder y toma de decisiones, ya que la armonización de ambas esferas continúa sin ser resuelta, aunque se está avanzando, y las organizaciones continúan considerando a las mujeres más “madres” que “profesionales”.

2.4. CONCILIACION TRABAJO Y FAMILIA

El papel del género femenino en el ámbito laboral se hizo visible a raíz de la revolución industrial. A mediados del siglo XX, en una etapa de desarrollo económico de los países industrializados, favorecida en parte por la incorporación de la mujer al trabajo remunerado incrementó la visión de la división sexual del trabajo. Esta incorporación puso de manifiesto la necesidad de tener que conciliar la vida profesional, personal y familiar de las mujeres.

2.4.1 Personas con empleo, tiempo medio diario dedicado a las distintas actividades

Se incluye información de la Encuesta Nacional de Condiciones de trabajo 2015, sobre: la extensión de la jornada (remunerada y no remunerada), la duración del trayecto al y desde el trabajo, el número de horas que se desea trabajar, la regularidad horaria, el trabajo en horarios atípicos, la organización de los horarios laborales y la compatibilidad del horario de trabajo con los compromisos sociales y familiares.

Tabla 2. Indicador de horas de trabajo remuneradas y no remuneradas por tipo de jornada. Encuesta de condiciones de trabajo 2015

Indicador de horas de trabajo remuneradas y no remuneradas por tipo de jornada. Encuesta de Condiciones de Trabajo 2015 (horas/semana)

	Empleo principal		Otro empleo		Trabajo no remunerado		Desplazamientos	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Total	39,7	33,9	0,2	0,3	14,0	26,5	2,8	2,9
Tiempo parcial	22,7	21,6	0,5	0,4	13,9	29,6	2,4	2,8
Jornada completa	42,4	39,3	0,2	0,2	13,9	25,2	2,8	2,9

Nota: Encuesta realizada a personas ocupadas

Fuente: Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 6ª EWCS. 2015. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

La diferencia del reparto de horas entre trabajo remunerado y no remunerado de hombres y mujeres pone de manifiesto el desigual reparto de las tareas de cuidados, educación, trabajo doméstico, cuidado de personas dependientes y las jornadas de trabajo totales más largas que realizan las mujeres.

Según la información que proporciona la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2015 del número de horas a la semana dedicadas (al empleo principal, otro empleo, trabajo no remunerado, desplazamientos) según sexo y tipo de jornada de las personas ocupadas, son más largas las jornadas de trabajo (trabajo remunerado + trabajo no remunerado + desplazamientos) de las mujeres que las de los hombres. Las mujeres dedican 63,6 horas semanales a (trabajo remunerado + trabajo no remunerado + desplazamientos), los hombres 56,7 horas semanales.

Los hombres dedican habitualmente el mismo número de horas al trabajo no remunerado (14 horas a la semana) independientemente de que trabajen a tiempo parcial o a jornada completa.

Las mujeres incrementan el tiempo dedicado a trabajo no remunerado (30 horas a la semana) cuando tienen jornada a tiempo parcial.

El porcentaje más alto de mujeres trabajadoras (43,3%) que realizan tareas domésticas y de cocina dedican dos horas diarias a estas tareas. El porcentaje más alto de hombres trabajadores (42,5%) dedican una hora diaria a estas mismas tareas.

Un 77,5% de mujeres trabajadoras y un 32,9% de hombres trabajadores realizan todos los días actividades de cocinar y tareas domésticas.

2.4.2 Personas ocupadas, cuidado de personas dependientes (niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores)

A pesar de que en los últimos años se ha conseguido una participación más equilibrada de hombres y mujeres en el mercado laboral, las mujeres siguen asumiendo la mayor parte de las responsabilidades familiares y domésticas.

Para conseguir los objetivos de los próximos años en materia de empleo es necesario reforzar la conciliación entre vida profesional, privada y familiar de manera que permita desarrollar el potencial de mano de obra de mujeres y hombres.

El impacto sobre la participación en el mercado de trabajo (cuando existen hijos o adultos que requieren cuidados) es muy diferente en hombres y mujeres, lo que es reflejo no sólo de un desigual reparto de responsabilidades familiares, sino también de la falta de servicios o servicios muy caros para el cuidado de niños y adultos, y la falta de oportunidades para conciliar trabajo y familia. Para los próximos años las políticas de flexiguridad, que es un modelo de organización del mercado de trabajo mediante políticas proactivas por parte del Estado. El objetivo de este modelo es lograr un mercado de trabajo flexible, que garantice la protección social de los trabajadores y contribuya a que sea más reactivo, inclusivo y competitivo, tratan de promover unos mercados laborales más abiertos, más flexibles y accesibles que supongan un acceso igual a puestos de trabajo de calidad para las mujeres y los hombres y permitan conciliar la vida profesional y la vida familiar.

Algunas de las maneras de conciliar trabajo y vida familiar son el trabajo a tiempo parcial, la posibilidad de tener horarios flexibles, los permisos de maternidad/paternidad, la reducción en el número de horas trabajadas, excedencias.

Ocupados a tiempo parcial por número de hijos y tipo de hogar En España en el año 2016, un 26,6% de mujeres (de 25 a 54 años) empleadas con 1 hijo trabaja a tiempo parcial frente al 5,7% de hombres. En el caso de 3 o más hijos los porcentajes son un 26,2% de mujeres y un 6,4% de hombres.

Según tipo de hogar, en las mujeres el porcentaje más alto en el año 2016 de ocupadas a tiempo parcial corresponde al hogar de dos adultos con hijos (26,8%), y en hombres a otros tipos de hogares (10,2%).

Ocupados a tiempo parcial porque cuidan a personas dependientes En el año 2017, la principal razón alegada por las mujeres para trabajar a tiempo parcial como consecuencia del cuidado de personas dependientes es el no haber o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de hijos (53,4%), un (3,3%) alega el no haber o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de adultos enfermos, discapacitados o mayores, un (2,0%) alega ambos motivos. El (43,4%) de los hombres alega la razón de no haber o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de hijos como principal motivo para trabajar a tiempo parcial. Un (8,6%) de hombres alega no haber o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de adultos enfermos, discapacitados o mayores, un (11,0%) alega ambos motivos.

Según grupos de edad, en el año 2017 el porcentaje más alto de mujeres y de hombres que trabajan a tiempo parcial porque cuidan a personas dependientes corresponde al grupo de edad de 35 a 44 años, (61,4%) en las mujeres y (53,7%) en los hombres.

Parados e inactivos porque cuidan a personas dependientes En el año 2017, el porcentaje más alto de mujeres paradas que han dejado el trabajo para cuidar a personas dependientes corresponde a las que tienen de 35 a 44 años (29,1%), en los hombres el

mayor porcentaje de parados que han dejado el trabajo para cuidar a personas dependientes corresponde al grupo de edad de 45 a 54 años (25,0%).

En cuanto a las personas inactivas, en el año 2017 el porcentaje más alto de mujeres y hombres que no buscan empleo porque cuidan a personas dependientes corresponde al grupo de edad de 35 a 44 años, 32,5% en las mujeres y 32,8% en los hombres.

Tabla 3. Ocupados a tiempo parcial por número de hijos. España y UE-28

Ocupados a tiempo parcial por número de hijos. España y UE-28
(% de ocupados de 25 a 54 años)

	España				UE-28			
	2016	2015	2014	2013	2016	2015	2014	2013
Sin hijos								
Hombres	8,9	8,9	8,8	9,3	8,0	8,1	7,9	7,9
Mujeres	20,4	21,3	21,6	20,5	22,2	22,4	22,6	22,5
1 hijo								
Hombres	5,7	5,8	5,9	6,4	5,2	5,3	5,1	5,1
Mujeres	26,6	27,6	28,2	29,3	31,9	31,8	31,6	32,3
2 hijos								
Hombres	3,9	5,1	5,2	4,7	4,7	4,9	4,9	4,7
Mujeres	26,6	27,9	28,4	30,3	38,2	38,8	39,1	40,2
3 hijos o más								
Hombres	6,4	5,9	8,4	5,9	7,6	6,8	7,1	6,5
Mujeres	26,2	25,4	29,4	30,1	45,4	45,2	44,9	46,9

Fuente: Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo (LFS). Eurostat

Tabla 4. Ocupados a tiempo parcial porque cuidan a personas dependientes por motivo.

Ocupados a tiempo parcial porque cuidan a personas dependientes por motivo (%)

	2017	2016	2015	2014	2013
Hombres					
Por no haber o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de niños	43,4	28,1	29,5	74,5	67,9
Por no haber o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de adultos enfermos, discapacitados o mayores	8,6	4,4	3,7
Por ambos motivos	11,0	2,4
Por otros motivos diferentes (distintos a los anteriores)	37,0	63,8	70,5	25,5	28,4
No sabe	..	1,3
Mujeres					
Por no haber o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de niños	53,4	53,3	53,3	51,2	42,4
Por no haber o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de adultos enfermos, discapacitados o mayores	3,3	1,6	3,7	2,5	3,6
Por ambos motivos	2,0	2,7	1,6	2,0	1,6
Por otros motivos diferentes (distintos a los anteriores)	40,9	41,7	41,1	43,9	51,1
No sabe	0,4	0,8	0,3	0,4	1,5

(..) dato no disponible

Fuente: Encuesta de Población Activa. Variables de submuestra. INE

2.5. Nuevos permisos por nacimiento de hijo.

Las principales novedades que incluye el R.D.L 6/2019 de 1 de marzo son:

- Ampliación de la protección para los trabajadores que disfruten de una suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, contra el despido objetivo, resolución durante el periodo de prueba, indemnizaciones calculadas a salario completo en los supuestos de reducción de jornada, adaptación de la jornada y conciliación de la vida familiar y laboral, nuevo permiso retribuido por cuidado del lactante, etc...

Prestaciones de Seguridad Social

Con la entrada en vigor del R.D.L. 6/2019, desde el 8-3-2019 la maternidad y paternidad como causas de suspensión del contrato de trabajo quedan englobadas en la denominación nacimiento.

A partir del 1-4-2019 el período de suspensión por nacimiento, comprendiendo tanto el parto como el cuidado de menor de 12 años, es de 16 semanas para cada progenitor, si bien su aplicación es paulatina alcanzándose dicha duración a partir del 1-1-2021.

2.6 IMPACTO DE GÉNERO DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS

A veces las políticas públicas no son neutrales, sino que reflejan y potencian una sociedad desigual, como en las políticas económicas, sociales, educativas, sanitarias, etc..., la tradición y la costumbre aparecen como lo natural, sin embargo, otro tipo de sociedad sí es posible, una sociedad en la que la igualdad entre hombres y mujeres sea una realidad, donde la división social del trabajo no exista. Este tipo de sociedad en el que la igualdad entre personas sustentadoras/cuidadoras no sólo es posible, sino que es más eficiente económicamente. Los países en los que más se ha avanzado en esta vía son los primeros en el ranking de competitividad económica, por ejemplo, Suecia.

La alternativa a la división social del trabajo es posible, sin embargo, las “políticas de igualdad” no siempre han potenciado la igualdad total, ya que no se cuestionan la división del trabajo, sino que la refuerzan.

La ONU y la UE adoptaron la estrategia del *mainstreaming*, entendido como el cuestionamiento de todas las políticas públicas, que pretende que las políticas públicas consigan una sociedad igualitaria.

Por poner un ejemplo: nuestro sistema de Seguridad Social está concebido para asegurar la protección del ‘trabajador’. El modelo de ‘trabajador’ es el ‘trabajador industrial de toda la vida’, que tendrá cotizaciones sociales acumuladas excepto en eventuales periodos de desempleo. Fuera de este universo queda un conjunto de población marginada, muchas mujeres resultan excluidas por desarrollar o haber desarrollado tareas de cuidado, y son invisibles para el legislador.

No tiene sentido hablar de políticas públicas de igualdad, todas las políticas deberían ser de igualdad, en políticas activas para el empleo se dan subvenciones a la contratación de mujeres, parece que con ello se les da un trato preferente, pero la realidad es otra, habría que evitar las “medidas para mujeres”, las políticas públicas deberían dar más atención a quien más lo necesita: Parados/as de larga duración, ex-cuidadores/as, parados/as cabezas de familias monoparentales con necesidad de servicios de educación infantil para sus hijos/as mientras ellas/os se forman y buscan empleo, paradas/os mayores de cierta edad sin experiencia laboral previa o con periodos importantes de desconexión del mundo laboral, etc. Todas las personas con estos problemas deben ser atendidas especialmente, no solamente las mujeres, y naturalmente no por ser mujeres sino porque su reinserción es más difícil y sus necesidades mayores.

El reparto equitativo del trabajo doméstico es el elemento fundamental que se intenta evitar una y otra vez, pero que sigue apareciendo tozudamente como la clave de la cuestión. Junto a este reparto equitativo, es imprescindible la provisión de servicios públicos de cuidado infantil y de atención a la dependencia, con la esperada publicación de los dos RDL 6/2019 y 8/2019 se pretende corregir algunos de estos problemas, como estas leyes acaban de ser publicadas no podemos saber si serán o no efectivas, pero con ellas se da un paso más para poder conseguir el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos.

BLOQUE TRES: LA BRECHA DE GENERO EN LAS PENSIONES

3.1. SISTEMA PÚBLICO DE PENSIONES EN ESPAÑA

El objeto de este punto es el análisis de la cobertura de la prestación de jubilación en el Régimen General de la Seguridad Social en su modalidad contributiva y no contributiva. La primera modalidad sufrió una importante reforma que entró en vigor mayoritariamente en 2013. La implantación completa de la reforma se sometió a extensos periodos transitorios que culminará en el año 2027.

Un desarrollo más exhaustivo de la normativa sobre jubilación se puede consultar en el Anexo I

3.1.1 MODALIDAD CONTRIBUTIVA

(LGSS art. 204 y 205)

La modalidad contributiva, financiada mediante cotizaciones, supone el reconocimiento de una renta mensual y pública de sustitución que se destina a compensar la pérdida de ingresos profesionales determinada por el cese, total o parcial en la prestación de servicios, al cumplimiento de una determinada edad.

El patrón contributivo establece una relación entre la posición en el mercado de trabajo y las pensiones: como las mujeres tienen menos tasa de actividad y las activas perciben menos ingresos y tienen una menor dedicación laboral, en la etapa de jubilación obtienen también menores ingresos que los hombres.

Este factor social, según vamos a ver, es el que determina menor número de años de empleo, mayor proporción de trabajo a tiempo parcial, la segregación ocupacional y la brecha salarial.

Pueden ser beneficiarias las personas que reúnan los siguientes requisitos:

1. Estar afiliado, exigiéndose en ocasiones estar en situación de alta o situación asimilada al alta.
2. Haber cumplido ciertas edades mínimas, junto a la edad legal u ordinaria de jubilación, existen modalidades de jubilación anticipada y la posibilidad de demora en la jubilación.
3. Tener un período mínimo de cotización o período de carencia.

Para el año 2019 se exige tener un periodo cotizado de 36 años y 9 meses o más para poder obtener la pensión de jubilación con la edad de 65 años, en caso contrario la pensión se obtendría con 65 años y 8 meses.

El reconocimiento del derecho a una pensión de jubilación a edad ordinaria exige la acreditación de un periodo de carencia genérico de 15 años de cotización efectiva, y un

período de carencia específico que consiste en acreditar al menos 2 años de la carencia genérica dentro de los 15 años anteriores al momento de generarse el derecho.

La cuantía de la pensión de jubilación es el resultado de aplicar los dos siguientes parámetros:

1. La base reguladora: cuantía de las bases de cotización del solicitante.

En 2019 el período de referencia abarcará 22 años

2. El porcentaje que se incrementa en función a los meses cotizados por el trabajador. Existen ciertos incrementos para las pensiones de trabajadoras que se causen desde el 1-1-2016 y acrediten tener 2 o más hijos.

A la cuantía resultante del cálculo anterior se aplican ciertos límites: mínimos, máximos y los complementos por mínimos.

En el año 2019 se computan 22 años en el período de referencia, hasta llegar a los 25 años a partir del 1-1-2022.

Aplicación del complemento por maternidad:

A las mujeres que hayan tenido 2 o más hijos, biológicos o adoptados, se les aplicará un complemento por maternidad consistente en un porcentaje aplicable al importe de la pensión que se causen a partir de 1 de enero de 2016, calculada de acuerdo con lo indicado en los apartados anteriores. Dicho porcentaje será del 5% en el caso de dos hijos, del 10% con tres hijos y del 15% en el caso de cuatro o más hijos.

Son computables para la determinación del derecho y su cuantificación los hijos con independencia de que el nacimiento se haya producido en España o en el extranjero.

El complemento de pensión no será de aplicación en los casos de acceso anticipado a la jubilación por voluntad de la interesada ni en los de jubilación parcial, a los que se refieren, respectivamente, los artículos 208 y 215 de la Ley General de la Seguridad Social.

Este complemento compensa poco los efectos de las desiguales carreras de cotización de hombres y mujeres sobre las pensiones, ya que si comparamos este complemento con las lagunas de cotizaciones reales en las que suelen incurrir las mujeres debido al cuidado de hijos el resultado es que no complementa lo suficiente para recortar la brecha de género en el sistema de pensiones. Prueba de ello es que a pesar de la aplicación de éste complemento la brecha entre las pensiones de hombres y mujeres se mantiene. También es un complemento que discrimina a las mujeres trabajadoras con un solo hijo, a pesar de ser esta la situación más habitual en nuestro país.

Cuantías mínimas

Anualmente se establecen unas cuantías mínimas brutas de pensiones. Su relevancia estriba en que para alcanzar dichas cuantías mínimas se puede acceder, en determinadas condiciones, a unos complementos por mínimos que respecto a las

pensiones reconocidas desde el 1-1-2014 se supeditan a la residencia en España del beneficiario.

Como podemos observar en la tabla 6, el número de pensiones de jubilación complementadas a mínimos es de 1.073.126, y de este 44,72% del total de las pensiones, un 34,1%, corresponde a las pensiones de mujeres, lo que significa que el resultado del cálculo de las pensiones de las mujeres es inferior al de los hombres y por eso necesitan el complemento a mínimos.

Tabla 5. Pensiones en vigor complementadas a mínimos.

PENSIONES EN VIGOR COMPLEMENTADAS A MÍNIMOS

1 de enero de 2018

Clase de pensión	Pensiones con mínimos		Porcentaje sobre total pensiones		
	Número	%	Total	Hombres	Mujeres
Jubilación	1.073.126	44,72%	22,8%	16,9%	34,1%
Incapacidad Permanente	110.606	4,61%	11,8%	9,1%	16,8%
Jubilación procedente de Incapacidad	298.610	12,44%	33,5%	30,0%	38,9%
Viudedad	737.658	30,74%	31,6%	9,0%	33,5%
Orfandad	156.033	6,50%	46,2%	45,7%	46,8%
Favor Familiar	22.196	0,92%	53,8%	55,3%	53,2%
Total pensiones no SOVI	2.398.229	99,9%	25,9%	18,3%	33,5%
SOVI con mínimos	1.386	0,1%	0,4%	0,5%	0,4%
Total pensiones en vigor con mínimos	2.399.615	100,0%	25,1%	18,2%	31,6%

Fuente: Estadísticas del INSS página web seguridad social.

La cuantía de estas pensiones mínimas, también para 2019, se determina en función de que la edad del beneficiario sea superior o inferior a la edad ordinaria de jubilación y de que el beneficiario tenga o no cónyuge a su cargo

3.1.2. MODALIDAD NO CONTRIBUTIVA

La pensión de jubilación en su modalidad no contributiva se destina a aquellas personas carentes de recursos económicos suficientes, esto es, en estado de necesidad que no han

cotizado nunca o lo han hecho por tiempo insuficiente para causar derecho a las pensiones del nivel contributivo.

A. Beneficiarios

La obtención de una prestación de jubilación de nivel no contributivo depende del cumplimiento de los tres siguientes requisitos por parte del beneficiario:

1. Haber cumplido 65 años, pues no existe la jubilación no contributiva anticipada.
2. Carecer de rentas o ingresos suficientes (en 2019: 5.488,00 €/anuales)
3. Residencia legal en España. La conservación de la prestación se supedita al mantenimiento de la residencia española.

B. Cuantía

Reconocida la prestación, respecto de su cuantía, hay que destacar, los siguientes extremos:

1. La prestación en 2019 asciende a 5.488 €/año (en 14 pagas), o 392 €/mes.

Distribución de las pensiones según sexo.

Conforme a la información contenida en el Fichero Técnico de PNC constituido en la Dirección General del IMSERSO, el perfil del pensionista de PNC de jubilación es predominantemente el de una mujer española, casada, con una edad comprendida entre los 70 y los 79 años y que convive en una unidad familiar formada por dos/tres miembros.

Como podemos observar en la tabla del IMSERSO en la Comunidad Autónoma de Castilla y León un 21,1% de hombres percibe PNC frente a un 78,90% de las mujeres, el número de mujeres 7.735 frente a los 2068 de los hombres, supone un elevado porcentaje de mujeres pensionistas en el umbral de la pobreza.

Tabla 6. Pensiones no contributivas de jubilación en la Comunidad Autónoma de Castilla y León

ÁMBITO GEOGRÁFICO	PNC DE JUBILACIÓN			
	VARONES	%	MUJERES	%
ANDALUCÍA	9.137	21,59%	33.193	78,41%
ARAGÓN	859	22,01%	3.043	77,99%
ASTURIAS	804	24,12%	2.529	75,88%
ILLES BALEARS	1.263	31,15%	2.792	68,85%
CANARIAS	4.530	29,02%	11.082	70,98%
CANTABRIA	640	21,99%	2.271	78,01%
CASTILLA Y LEÓN	2.068	21,10%	7.735	78,90%
CASTILLA LA MANCHA	1.588	19,35%	6.619	80,65%
CATALUNYA	7.527	28,46%	18.922	71,54%
C. VALENCIANA	5.460	22,54%	18.767	77,46%
EXTREMADURA	847	13,74%	5.316	86,26%
GALICIA	3.997	22,06%	14.122	77,94%
MADRID	6.082	27,39%	16.123	72,61%
MURCIA	1.090	21,69%	3.936	78,31%
NAVARRA	374	24,46%	1.155	75,54%
PAÍS VASCO	1.437	27,55%	3.779	72,45%
LA RIOJA	213	22,68%	726	77,32%
CEUTA	237	33,76%	465	66,24%
MELILLA	274	38,81%	432	61,19%
TOTAL	48.427	24,04%	153.007	75,96%

Fuente: IMSERSO Fichero Técnico

Las pensiones de jubilación no contributivas son percibidas por las mujeres en más de tres cuartas partes del total de todo el ámbito geográfico de España, lo que resulta bastante significativo.

3.2 ACCESO A LA PENSION DE JUBILACION EN SU MODALIDAD CONTRIBUTIVA DESDE EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

El Régimen de acceso y cálculo de las pensiones contributivas de jubilación se regula en la Sección 1ª de la LGSS, y en la ley 11/2013, que aporta al ordenamiento jurídico de la Seguridad Social el “Acuerdo para la mejora de las condiciones de acceso a la prestación social de los trabajadores a tiempo parcial”.

Según la Encuesta de Población Activa en el 1ºT/2019 el total de trabajadores a tiempo parcial es de 2900,7, de los que 738,5 son hombres y 2162,2 son mujeres.

Con la reforma que estableció la ley 11/2013 se aplica el principio de igualdad y no discriminación de los trabajadores a tiempo parcial, siendo la mayoría de ellos mujeres, como son:

- Principio de igualdad y suficiencia al acceso de las prestaciones, de manera que los trabajadores a tiempo parcial accedan del mismo modo que los que trabajan a tiempo completo.

En cambio, las pensiones mínimas no quedan garantizadas en la misma medida, los complementos por mínimos de las pensiones contributivas no pueden superar el importe de la pensión no contributiva, lo que da lugar a pensiones contributivas por debajo de las pensiones mínimas.

Toda esta nueva normativa viene provocada por la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 22 de noviembre de 2012 por el caso de Elbal Moreno, que analiza el caso de una trabajadora, limpiadora de una comunidad de propietarios durante 18 años, en jornada parcial de 4 horas a la semana, es decir un 10% de la jornada legal en España a la que se le denegó la pensión de jubilación por la Entidad Gestora por no acreditar el período mínimo de cotización exigido, y la sentencia del Tribunal Constitucional que declaraba inconstitucional y nula la regla segunda de la disposición adicional séptima de la LGSS, referida a los periodos de cotización necesarios para causar derecho a las distintas prestaciones de la Seguridad Social por parte de los trabajadores a tiempo parcial.

La normativa anterior generaba discriminación indirecta por razón de género, debido a la elevada presencia de las mujeres en este tipo de contratos, pues coloca a las mujeres en una situación de riesgo de pobreza al finalizar su vida laboral con respecto a los hombres, y conseguir el necesario **equilibrio e igualdad** entre la posición económica en que se encuentran hombres y mujeres en su época de retiro.

3.3. LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL SISTEMA DE PENSIONES

La brecha de género en pensiones pretende medir las diferencias en el número y en la cuantía de las pensiones percibidas por hombres y mujeres, cuanto mayor diferencia exista, mayor será la brecha.

Según la información de pensiones ofrecida por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social referida a enero de 2018, el importe medio del conjunto de las pensiones contributivas se sitúa en 930,27 euros al mes. La pensión media de los hombres es de 1.147,98 euros y la de las mujeres es de 725,02 euros, aproximadamente un 37% inferior a la de los hombres.

También podemos saber que de las 5.883.810 personas que cobran pensión de jubilación, 2.219.671 son mujeres y 3.664.083 son hombres.

Tabla 7. Importe pensión media

. Importe de la pensión media

Clase de Pensión	Mujeres	Hombres	TOTAL
Incapacidad Permanente	834,57 €	998,36 €	939,84 €
Jubilación	794,46 €	1.244,69 €	1.074,83 €
Viudedad	664,77 €	488,15 €	651,20 €
Orfandad	382,19 €	382,77 €	382,50 €
Favor Familiar	552,65 €	509,64 €	540,02 €
TOTAL	725,02 €	1.147,98 €	930,27 €

Fuente: Pensiones enero 2018. Estadística de pensiones sede electrónica seguridad social.

Tabla 8. Numero e importe de la pensión media por clase y género

NÚMERO E IMPORTE DE LA PENSIÓN MEDIA POR CLASE Y GÉNERO

1 de enero de 2018

. Número de pensiones

Clase de Pensión	Mujeres		Hombres		Total (1)
	Numero	%	Numero	%	
Incapacidad Permanente	339.404	6,9%	610.451	13,1%	949.857
Jubilación	2.219.671	45,1%	3.664.083	78,9%	5.883.810
Viudedad	2.178.324	44,2%	181.324	3,9%	2.359.665
Orfandad	160.549	3,3%	177.292	3,8%	337.848
Favor Familiar	29.134	0,6%	12.108	0,3%	41.242
TOTAL (1)	4.927.082	100,0%	4.645.258	100,0%	9.572.422

(1) Incluye 82 sin especificar

Fuente: Pensiones enero 2018. Estadística de pensiones sede electrónica seguridad social.

El análisis de los conceptos por los que se perciben pensiones muestra que la mayor parte corresponde a pensiones de jubilación, a las que se suman las de viudedad, orfandad, incapacidad permanente y en favor de familiares. Las pensiones de jubilación llegan casi a los 6 millones en número.

El cuadro muestra cómo las pensiones de los hombres se concentran claramente en la pensión de jubilación (78,9%), con mayor importe mensual, mientras que en las mujeres es de un (45,1%), con un importe mensual sensiblemente inferior a las de los hombres. Las mujeres superan a los hombres en el número y cuantía de las pensiones de viudedad, pensiones creadas en los años cincuenta para dar cobertura social a mujeres que quedaban sin recursos cuando fallecía su marido, que era el que sostenía la familia con su salario o con su pensión de jubilación.

El sistema de pensiones español no ha incorporado medidas específicas para corregir esas diferencias, aunque se haya reformado en varias ocasiones, quedando reflejado con el siguiente dato: el importe medio de la pensión contributiva de jubilación se sitúa en 1074,83 euros al mes. La pensión media de los hombres es de 1.244,69 euros y la de las mujeres es de 794,46 euros, aproximadamente un 36% inferior a la de los hombres.

Se mantiene la desigualdad a lo largo de los años, en el reparto de las pensiones, tanto en lo que se refiere al número de las que perciben hombres y mujeres, como en la proporción del importe que reciben ambos en cada tipo de pensión.

Una primera explicación sobre los factores que determinan esa diferencia de género se obtiene del tipo de régimen del que procede la pensión, la mayor parte de las de los hombres proviene del régimen general, cuya cuantía media es más alta que la media del conjunto de pensiones; mientras que en las mujeres la proporción de las adscritas al régimen general es inferior en número, una parte considerable de sus percepciones deriva de otros regímenes (autónomos, agrarios) con importes sensiblemente inferiores.

Tabla 9. Pensiones contributivas en vigor a 1 de enero de 2018.

PENSIONES CONTRIBUTIVAS EN VIGOR A 1 DE ENERO DE 2018									
DISTRIBUCIÓN POR RÉGIMENES Y CLASES DE PENSIÓN									
<small>(Importe en miles de euros)</small>									
PENSIONES	INCAP. PERMANENTE			JUBILACIÓN			VIUDEDAD		
	RÉGIMENES	Número	Importe	F. media	Número	Importe	F. media	Número	Importe
GENERAL	709.854	685.139	965,18	4.146.122	5.056.620	1.219,60	1.723.920	1.191.949	691,42
TRABAJADORES AUTÓNOMOS	123.171	87.015	706,46	1.281.440	917.825	716,25	474.146	228.795	482,54
TRABAJADORES DEL MAR	7.573	6.818	900,27	69.782	84.901	1.216,66	43.706	28.060	642,02
MINERÍA DEL CARBÓN	2.897	4.416	1.524,42	37.157	79.217	2.131,95	22.664	20.065	885,32
ACCIDENTES DE TRABAJO	84.227	92.329	1.096,20	51.753	58.261	1.125,75	56.387	45.615	808,97
ENFERMEDADES PROFESIONALES	12.115	13.125	1.083,34	10.951	18.068	1.649,87	12.398	12.056	972,40
S O VI	10.020	3.867	385,90	286.605	109.232	381,12	26.444	10.065	380,62
TOTAL SISTEMA	949.857	892.709	939,84	5.883.810	6.324.123	1.074,83	2.359.665	1.536.605	651,20

Fuente: Pensiones enero 2018. Estadística de pensiones sede electrónica seguridad social.

Esta disparidad de género no se ha reducido conforme aumentaba la participación laboral femenina, sino que ha hecho que la diferencia entre los importes de jubilación haya ido aumentando.

La razón de esta desigualdad de género apunta a una misma causa directa: la desigualdad en el mercado de trabajo. Por un lado, es menor la proporción de mujeres con acceso a las prestaciones del régimen general, que aporta pensiones de mayor

cuantía. También es menor la proporción de mujeres con derecho a jubilación, vinculada al historial laboral para obtener el 100% del importe de la pensión. Y la pensión percibida también es inferior porque así lo fueron sus contribuciones a su vida laboral, a pesar de que ha aumentado la tasa de actividad de las mujeres, mejorando también su posición en el mercado de trabajo.

La desigualdad de género en el sistema de pensiones es abrumadora. La mayoría de mujeres que sí acceden al sistema perciben la pensión mínima, cantidad que está por debajo de la línea de la pobreza. Además, quienes no han logrado acumular las cotizaciones necesarias obtendrán, si acaso, una pensión no contributiva cuya cuantía en el año 2019 es de 392 euros mensuales y condicionados a la insuficiencia de otras rentas personales o familiares.

La reforma del sistema de pensiones.

Los desequilibrios en el sistema de pensiones no proceden de una etapa anterior en el que las mujeres no se habían incorporado al mercado de trabajo, durante los últimos 20 años la diferencia entre las pensiones medias ha aumentado. Esta ampliación de la brecha de género se debe, en gran parte, a los cambios normativos, se ha ido aumentando el tiempo de cotización necesario para que la pensión alcance el 100% de la base reguladora, en 2019 son 36 años y 9 meses y el periodo sobre el que se calcula la pensión son 22 años.

Las sucesivas reformas del sistema de pensiones han reforzado que el sistema sea más contributivo, penalizando las lagunas de cotización y endureciendo las reglas de cálculo de la pensión en función de las cotizaciones. Rebajando las cuantías de las pensiones y aumentando la edad de jubilación.

Otros elementos que suponen una rebaja de las pensiones femeninas son:

- El aumento del período necesario para obtener el 100% de la Base Reguladora de 35 a 37 años.
- El aumento del período sobre el que se calcula la Base Reguladora, de 15 a 25 años, años cruciales para la crianza y penalizará incluso a las que consigan reintegrarse después.
- La integración de lagunas al 100% de la base mínima de cotización durante 48 meses y el resto al 50%, sólo se integran en el Régimen General, no en los Regímenes especiales como el de Trabajadores Autónomos ni el Agrario.

Con esta medida el impacto de género será negativo ya que las mujeres tienen más lagunas de cotización que los hombres. En el Régimen General el 50% de las mujeres tienen más de 24 meses sin cotizar en los últimos 20 años, mientras que los hombres un 21%. En otros regímenes que presentan remuneraciones inferiores que, en el régimen general, como son el régimen especial de trabajadores autónomos, el régimen especial agrario o las empleadas de hogar, las mujeres también tienen mayores lagunas de cotización

Las mujeres han alcanzado mejoras, pero no igualdad, a pesar de que las pensiones percibidas por las mujeres han experimentado una mejora, al mismo tiempo se ha ampliado la brecha de la desigualdad de género en el sistema de pensiones debido a que la posición de los hombres ha mejorado en mayor medida.

La incorporación masiva de mujeres no estuvo acompañada de cambios tendentes a corregir la desigualdad laboral con respecto a los hombres:

- La tasa de actividad femenina ha seguido siendo inferior a la masculina
- Las mujeres activas padecen segregación ocupacional y sectorial, y se retribuyen con salarios menores
- Cuando las mujeres elevan su cualificación encuentran serias dificultades para promocionarse, y acceder a puestos de responsabilidad (techo de cristal)
- La contratación temporal y el trabajo a tiempo parcial afectan en mayor medida a las mujeres que a los hombres
- Brecha salarial media de ambos géneros y en los salarios percibidos por trabajos de la misma capacidad y responsabilidad.

Al no tomar ninguna medida para corregir las desigualdades de género que nacen de los roles sociales y del mercado de trabajo, el sistema público de pensiones refleja esas desigualdades.

La desigualdad se acentúa con la edad de las mujeres pensionistas.

La situación de las mujeres “mayores”, las que tienen 65 o más años, comprende algo más de cuatro millones de pensiones, supone un 81% del total de mujeres que percibe una pensión.

En el colectivo de mujeres mayores la distribución de las que obtienen pensiones contributivas por haber cotizado al régimen general es inferior al que se registra para el total de mujeres con pensión, una cuarta parte accede a través del régimen especial de trabajadores autónomos. Esta distribución significa que las cuantías de las pensiones son inferiores. Empeorando su situación las perceptoras de pensiones no contributivas, que corresponde en su mayoría al colectivo de mujeres mayores.

Las cuantías de las pensiones nuevas se incrementan acorde a los salarios de los últimos años laborales mientras que las pensiones existentes aumentan en función del IPC, índice con un incremento inferior al de los salarios.

Tabla 10. Pensiones en vigor por género y grupos de edad

PENSIONES EN VIGOR POR GÉNERO Y GRUPOS DE EDAD. TOTAL SISTEMA

1 de enero de 2018

Grupos de edad	Mujeres		Hombres		Total (1)	
	Número	P. Media	Número	P. Media	Número	P. Media
0 - 4	1.331	289,79 €	1.471	291,95 €	2.802	290,93 €
5 - 9	6.701	287,17 €	6.958	291,19 €	13.659	289,22 €
10 - 14	15.840	287,78 €	16.673	288,91 €	32.514	288,36 €
15 - 19	28.211	290,27 €	29.837	289,51 €	58.050	289,88 €
20 - 24	43.054	297,35 €	44.227	299,40 €	87.283	298,39 €
25 - 29	3.619	443,57 €	5.324	522,46 €	8.943	490,54 €
30 - 34	7.938	630,43 €	13.237	698,23 €	21.175	672,82 €
35 - 39	21.701	707,09 €	31.822	769,42 €	53.523	744,15 €
40 - 44	43.499	731,76 €	58.796	798,43 €	102.295	770,08 €
45 - 49	75.364	723,33 €	90.352	811,90 €	165.717	771,62 €
50 - 54	123.595	725,73 €	136.056	846,28 €	259.651	788,90 €
55 - 59	185.714	776,72 €	192.036	1.041,47 €	377.752	911,31 €
60 - 64	338.621	977,02 €	465.731	1.332,75 €	804.354	1.182,99 €
65 - 69	762.170	927,24 €	966.891	1.360,16 €	1.729.065	1.169,33 €
70 - 74	783.991	764,78 €	887.649	1.284,35 €	1.671.644	1.040,67 €
75 - 79	666.919	673,68 €	625.729	1.143,08 €	1.292.655	900,90 €
80 - 84	759.002	635,33 €	555.190	1.018,91 €	1.314.211	797,37 €
85 y más	1.059.777	597,74 €	517.211	917,64 €	1.577.026	702,66 €
Total (1)	4.927.082	725,02 €	4.645.258	1.147,98 €	9.572.422	930,27 €
Edad media	74		70		72	

(1) Incluye 82 sin especificar

Fuente: Pensiones enero 2018. Estadística de pensiones sede electrónica seguridad social.

Las mujeres de mayor edad (70, 80 o más años) reciben pensiones de viudedad cuyo importe quedó establecido una o dos décadas antes, de modo que, a pesar de los leves incrementos posteriores, con el paso del tiempo su cuantía es menor que la pensión que perciben las viudas más recientes. Las mujeres jubiladas en fechas más recientes han ocupado mejores posiciones en el mercado de trabajo, la que se traducen en mayores salarios, mayor estabilidad y mayor duración de su vida laboral con respecto a las mujeres incorporadas hace 20, 30 ó 40 años.

Se observa en las mujeres mayores que conforme va aumentando su edad se va reduciendo su pensión, desde los 927,24 euros de las de 65-69 años hasta los 597,75 euros de las de 85 años o más. Más del 35% en perjuicio de las más ancianas.

El efecto combinado de las dos clases de pensiones (viudedad y jubilación) origina una fuerte desigualdad en el seno de las mujeres pensionistas que de forma directa (jubilaciones) e indirecta (viudedad) viene determinada en la desigual participación de hombres y mujeres en el mercado de trabajo. Cuanto más tiempo hace que las mujeres concluyeron su vida laboral o que fallecieron sus maridos, más diferencia existe entre las mujeres según sus edades.

3.4. ESPAÑA EN EL CONTEXTO EUROPEO.

Para calcular las brechas de género en pensiones en los países europeos se utilizan habitualmente las Estadísticas de Ingresos y Condiciones de Vida (SILC), que recogen las fuentes y el nivel de ingresos de los miembros de los hogares encuestados. Del análisis de estos datos se desprende que en todos los países europeos existe, en mayor o menor medida, una brecha de género entre pensionistas.

La comparación europea también pone de manifiesto que la brecha de género de pensiones es en España más sensible al nivel educativo que en otros países, la brecha de género es más baja entre los pensionistas españoles con estudios universitarios, más baja que entre el grupo de quienes solo cuentan con estudios primarios. Esto podría deberse a la concentración de mujeres universitarias en el sector público, la evidencia disponible para España sugiere que cuanto más alto es el nivel educativo, menor es la brecha de género entre los pensionistas.

Según publica el diario digital Europa press, España es el noveno país de la Unión Europea donde la brecha de género en pensiones es más acentuada: las mujeres pensionistas de entre 65 y 79 años cobraron en 2016 casi un 34% menos que los hombres de esa misma franja de edad, según los últimos datos de Eurostat.

Aunque la media europea se situó por encima (37,2%), ese dato sitúa a España como el noveno país con mayor desigualdad de los 28 que integran la UE, tal y como recoge el Informe de Igualdad de 2017 elaborado por Comisión Europea.

El informe también muestra que las mujeres europeas están mejor formadas que los hombres, pero siguen infrarrepresentadas en puestos de decisión de las empresas y todavía ganan de media un 16% menos.

El Parlamento Europeo en junio de 2017 en su Propuesta de Resolución sobre la necesidad de una estrategia de la Unión para eliminar y prevenir la brecha de género en materia de pensiones donde resalta que la brecha en las pensiones “es un reflejo de la gran cantidad de desigualdades que experimentan las mujeres a lo largo de la vida y en su carrera profesional” y que, por lo tanto, “hace falta seguir una estrategia global y generalizada para combatirla”

3.5 ANALISIS CRÍTICO DE LOS PRINCIPALES MECANISMOS CORRECTORES PARA COMBATIR LA BRECHA DE GÉNERO EN NUESTRO SISTEMA DE PENSIONES.

En primer lugar, según ya hemos visto el sistema de pensiones español es de carácter contributivo lo que lo convierte en un mecanismo transmisor de las desigualdades de género derivadas del mercado laboral, penalizando a las personas que coticen menos años y por menos importe.

En segundo lugar, es la escasa sensibilidad que nuestro sistema de Seguridad Social presta al coste de maternidad y el cuidado de menores o personas dependientes, ya que castiga en las fórmulas de cálculo de las prestaciones, ni ha incorporado medidas correctoras de las desigualdades de género que se generan en los roles sociales y en el mercado de trabajo, ni ha dotado de ninguna cobertura económica a la actividad del cuidado de la familia, al ser ésta tan esencial para la sostenibilidad de la familia.

Las actuaciones previstas en el ordenamiento jurídico español para compensar la brecha de género en el Sistema de Seguridad Social son:

1. El mecanismo de las cotizaciones ficticias.

Cuya finalidad es corregir la dificultad para la acreditación de carreras largas de cotización por parte de personas, mayoritariamente mujeres, que interrumpen la actividad laboral como consecuencia del cuidado de hijos o familiares dependientes.

- consideración como periodo de cotización efectiva, a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte o supervivencia, maternidad y paternidad, de los tres primeros años de excedencia que los trabajadores disfruten en razón del cuidado de cada hijo o menor nacido o adoptado en régimen de acogimiento permanente o guarda con fines de adopción. La excedencia por cuidado de familiares tiene la cotización ficticia por un año, sin que se haya extendido igual a la existente para la excedencia por cuidado de hijos.

Si estas situaciones de excedencia hubieran estado precedidas por una reducción de jornada las cotizaciones realizadas durante la reducción de jornada se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción de jornada de trabajo.

Durante los dos primeros años del periodo de reducción de jornada por cuidado de menor y durante únicamente el primer año en el resto de supuestos, las cotizaciones se computarán incrementadas al 100%.

Regulación que agrava la precariedad de la protección social de las mujeres, ya que no se ha acompañado de un incremento en el número de años de cómputo al 100% de las cotizaciones en períodos de tales reducciones. La única forma de contabilizar el 100% en suscribir un convenio con la Seguridad Social, específico para esta situación.

El alcance de esta medida no sería insuficiente si fuera acompañado de otro tipo de medidas como reconocer el trabajo doméstico como trabajo formal, o como existe en Suecia, el miembro de la pareja con mayores cotizaciones puede transferir parte de las mismas al miembro de la familia con cotizaciones menores, para compensar su dedicación familiar.

2. Las ficciones de cotización relacionadas con la maternidad.

Esta medida consiste en la asimilación como período cotizado de 270 días por cada parto, ampliándose 14 días más por cada hijo en caso de parto múltiple, a favor de la mujer solicitante de pensión de jubilación que no hubiere tenido derecho a disfrutar del permiso de maternidad.

3. Las bonificaciones a la contratación.

Consiste en una bonificación del 100% de la cuota empresarial por celebrar contratos de interinidad, con desempleados, por sustitución de trabajadores durante los descansos por maternidad, paternidad, adopción o riesgo durante el embarazo o la lactancia. La bonificación se aplicará a los dos contratos el del interino y el del trabajador en alguna de estas situaciones.

Sin embargo, han desaparecido las bonificaciones establecidas en el art. 4.2 de ley 43/2006 de 29 de diciembre, para facilitar la reincorporación de la mujer trabajadora tras la maternidad o la excedencia por cuidado de hijos, que era la única medida para favorecer el mantenimiento en la empresa de trabajadoras con responsabilidades familiares, previniendo sus despidos y fomentar la reincorporación de la mujer tras la maternidad.

4. La gestión flexible del tiempo de trabajo.

La adopción de medidas de flexibilidad en la jornada de trabajo dentro de las empresas se ha venido reivindicando como uno de los instrumentos de mayor utilidad para hacer efectiva la compatibilidad de su actividad laboral con las responsabilidades familiares.

Se promueven desde la UE los derechos de los trabajadores para adaptar su jornada de trabajo con motivo de la reincorporación tras el permiso parental, aplicando fórmulas de trabajo flexible como la flexibilidad de la jornada laboral, o la elección de turno de trabajo. Esta medida excluye a las personas que desean conciliar por ejemplo el cuidado de cualquier familiar dependiente.

Estas políticas demuestran su beneficio tanto para los trabajadores como para los empresarios, favoreciendo la presencia femenina en el mercado de trabajo, que no implican un coste para el empresario y resultan muy efectivas para conciliar trabajo y familia.

5. La red de servicios de cuidado.

Es una de las medidas que se incluyen en la Propuesta de Resolución del Parlamento Europeo sobre la necesidad de una estrategia de la Unión para eliminar y prevenir la brecha de género en materia de pensiones, en la que se insiste en la necesidad de que existan estructuras de prestación de servicios para niños, mayores o personas dependientes que permitan aliviar la carga.

En el preámbulo del RDL 6/2019 de 1 de marzo, se establece que “el Gobierno reforzará las políticas públicas destinadas a la atención y cuidados de los y las menores, así como de las personas en situación de dependencia. Ello incluirá actuaciones como la elaboración de un plan de universalización de la educación de 0 a 3 años, conjuntamente con la Comunidades Autónomas que tienen competencias en esta materia, de forma que en esta etapa se incorpore al ciclo educativo en una red de recursos integrada, pública y gratuita; o la mejora de los servicios y la cobertura del sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia”. Esta medida no ha entrado en vigor de manera inmediata, así que abra que esperar a que el Gobierno decida llevarla a cabo, consiguiendo paliar parte de los gastos y se evite el abandono de la persona con responsabilidades del mercado laboral.

3.6. EL COSTE DE OPORTUNIDAD DE LA BRECHA DE GÉNERO EN LAS PENSIONES

El Estado perdió 5.300 millones de euros de impuestos por la brecha de género de las pensiones en 2018, según el periódico digital eldiario.es. El día 11 de abril de 2019, se publica esta noticia, por el estudio *Coste de oportunidad de la brecha de género en las pensiones*, de la plataforma ClosinGap, creada por ocho grandes empresas para analizar el coste de la brecha de género en diferentes ámbitos.

El informe cifra el impacto económico total de esta brecha de género en España en los 26.900 millones de euros del pasado año, un 2,2% del PIB. Según sus cálculos el Estado dejó de ingresar 2422 millones de euros en IRPF y 2884 millones en IVA en 2018, debido a la desigualdad en las pensiones de las mujeres respecto a la de los hombres, lo que provoca una reducción de la renta de las pensionistas y una menor capacidad de consumo.

El informe recuerda que la brecha de género en pensiones tiene tanto efectos económicos como en el bienestar de las personas, una menor pensión de jubilación reduce la capacidad de acceder a los cuidados necesarios en la edad avanzada, y también limita la capacidad de consumo de sus beneficiarias, repercutiendo en la capacidad de crecimiento del PIB del conjunto de la economía.

La insuficiencia de renta de las mujeres en las edades más avanzadas afecta al coste en materia de dependencia, éste coste crece desde los 5.000 euros al año, cuando la persona tiene entre 65 y 69 años, y sube a los 20.000 euros cuando superan los 80 años de edad. Como las mujeres viven más años, con más problemas de salud, y pensiones de menor cuantía, el coste económico de los cuidados de dependencia de las mujeres de 85 años o más, representa el 2,4 veces el importe medio de su pensión pública por jubilación, mientras que en los hombres apenas excede en 1,4 veces.

El sistema público de pensiones español tiene un impacto negativo para las mujeres que se deriva de la relación contribución-derechos, ya que las mujeres reparten según hemos visto su tiempo entre la actividad laboral y el trabajo no remunerado que dedican a labores domésticas y de cuidados, los resultados son concluyentes teniendo en cuenta la perspectiva de género: **desigualdad entre hombres y mujeres en las pensiones**.

3.7. CONCLUSIONES ENTREVISTAS SEMIESTRUCTURADAS.

Los resultados obtenidos a través de las diferentes entrevistas realizadas, han venido a confirmar muchas de las observaciones realizadas mediante el análisis documental precedente, sirviendo de contraste y constatación de la existencia de esa diferenciación y desigualdad que afecta al género en las relaciones laborales que conducen a las prestaciones de jubilación dentro del contexto socioeconómico en el que realizamos nuestra investigación y partiendo de personas insertas en el mismo. A

continuación se exponen las conclusiones obtenidas de las diferentes entrevistas realizadas a expertos clave.

Análisis de resultados de las entrevistas a matrimonios

La predisposición de estos dos matrimonios a realizar la entrevista ha sido muy buena. Me trasladan, al finalizar la entrevista el desconocimiento que se tiene del funcionamiento del sistema de seguridad social, para el cálculo de las pensiones de jubilación, me comentan que como ellas, muchas mujeres cuando trabajaban hace muchos años, no exigieron su inclusión en el sistema, lo dejaron pasar, pues eran trabajos temporales o a tiempo parcial.

La sociedad debe tomar conciencia de las desigualdades de género en el mercado de trabajo que luego genera grandes diferencias en el sistema de pensiones.

A las dos les sorprendió negativamente los importes de sus pensiones de jubilación, no les parecen justas, pues llevan trabajando en casa o fuera de ella toda su vida.

En definitiva, las dos señalan en primer lugar el desconocimiento del funcionamiento del sistema de pensiones y a las dos les parece un sistema injusto.

Análisis de resultados de la entrevista a agente de igualdad.

Antes de exponer las necesidades que se detectan en relación a este tema, es de interés revisar la opinión del informador cuando hace un diagnóstico de la situación:

“Creemos en muchas ocasiones que la igualdad ya está conseguida, pero la realidad es otra siguen existiendo diferencias: en temas de salarios, conciliación, cuota de mujeres en puestos de responsabilidad.”

Remarca además que para conseguir competitividad y eficiencia son necesarios los equipos mixtos, porque aprovechan el talento de toda la organización.

Me parece muy significativo comparar al agente de igualdad con una palanca de cambio, alguien que debe impulsar el cambio desde dentro, que impulsa que nos adaptemos a las políticas de igualdad que vienen de Europa, que nos haga mirar al futuro y dejar atrás el pasado.

Los planes de igualdad de las empresas aparecen como medidas clave a la hora de conseguir erradicar la discriminación, a la vez que se diseñan las acciones que luchan contra la desigualdad, y promocionan actuaciones para que la mujer participe.

Análisis de resultados de la entrevista a informador gestor de prestaciones.

Entre las funciones del gestor informador como son las de atender al público e informarlo, le convierten en el nexo de unión entre los cotizantes que solicitan las

prestaciones y el sistema de seguridad social. Además su importante papel le convierte en testigo de la respuesta que da nuestro sistema al solicitante de las prestaciones.

El informador afirma que el porcentaje de hombres supera en número de prestaciones de jubilación y de incapacidad permanente a las mujeres y en prestaciones de viudedad se invierte el resultado.

Llama la atención el dato que nos aporta sobre que los hombres adscritos al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos renuncien a la prestación por nacimiento, no hacen uso de ella, no así en el Régimen General.

También aclara que la media de la pensión de un trabajador autónomo es de 790 euros y la de un trabajador del Régimen General es de 1000 euros de media, ya que las bases de cotización de los autónomos son inferiores a las bases del Régimen General.

Nos explica que no existe un sistema automático de igualdad, se toman medidas, como el coeficiente global de parcialidad para los trabajadores a tiempo parcial, el complemento por maternidad, y los días cotizados por partos a la carrera de cotización, aunque cree que estas medidas son adecuadas, pero las considera insuficientes.

En conclusión opina que la legislación no es lo que más perjudica a las mujeres, sino que es necesario un cambio de mentalidad en nuestra sociedad, porque siempre es la madre la que renuncia a su vida laboral en beneficio de su vida familiar, lo que la perjudica en el cálculo de su futura prestación de jubilación.

CONCLUSIONES

En una sociedad plenamente democrática los poderes públicos han de garantizar el cumplimiento de los derechos fundamentales de los ciudadanos, entre los que se encuentran la libertad y la igualdad, art. 9.2 y 14 de la Constitución Española.

En pleno siglo XXI, más de la mitad de los 1300 millones de personas que viven en la extrema pobreza son mujeres. Los numerosos recortes en educación, sanidad, servicios sociales, el aumento de la pobreza, el desempleo, el retroceso de derechos sociales y laborales tiene un nuevo rostro: el de las mujeres.

Las mujeres están peor tratadas en los niveles de empleo, mayores contratos temporales y a tiempo parcial, menor tasa de empleo, mayor tasa paro, etc..., se está produciendo una pérdida de talento y de potencial que ninguna economía se puede permitir. Y mucho menos en un contexto de envejecimiento de la población dónde según todas las proyecciones realizadas se anticipa una caída muy significativa en la población en edad de trabajar.

La discriminación que hemos visto que sufren las mujeres a causa del embarazo, la maternidad, la asunción de obligaciones familiares o el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal con la familiar y las represalias por el ejercicio de estos derechos, deben estar legislados de manera urgente.

Con la reciente publicación de nuevas medidas de acción positiva en las políticas públicas, se pretende combatir la brecha de género en el Sistema de Seguridad Social para corregir los problemas planteados anteriormente, además de establecer expresamente el principio de igualdad de retribución, introduciendo el concepto de “trabajo de igual valor”, y llevar a cabo de forma progresiva los permisos de nacimiento de hijo ampliando la duración del permiso por paternidad hasta alcanzar en duración al permiso por maternidad, incluirá la educación de 0 a 3 años en el ciclo educativo de manera pública y gratuita, lo que ayudará de manera significativa a que las mujeres no se tengan que apartar de su vida laboral, produciendo esto la generación de pensiones insuficientes.

Políticas que eviten comportamientos discriminatorios tanto salariales como en los procesos de promoción (reforzar leyes de igualdad salarial); y políticas cuyo objetivo es la corrección del problema de infra-representación femenina en puestos de liderazgo (introducir políticas de cuotas de género progresivas y temporales), las políticas públicas de igualdad deben eliminar los obstáculos que impidan el acceso al desarrollo de las mujeres en los ámbitos de la ciencia, la investigación y tecnología, que son los nuevos puestos laborales que se están creando y por tanto, los mejor remunerados para evitar la brecha salarial entre mujeres y hombres.

Y llegado el momento de acceder a la pensión de jubilación existen notables diferencias entre hombres y mujeres, tanto en derechos adquiridos como en la cuantía de

las pensiones, y el carácter contributivo del sistema pone aún más de manifiesto estas diferencias, además las pensiones de las mujeres empeoran con la edad, además el mayor porcentaje de pensiones bajas corresponde a las mujeres y quedan a gran distancia de las mujeres que han accedido a esas pensiones en fechas más recientes. El sistema de pensiones contribuye a acentuar la desigualdad, medidas de reforma sobre los métodos de cómputo que afecten a los derechos y a las cuantías de las pensiones, pueden contribuir a corregir parcialmente esta situación.

Las mujeres durante las últimas décadas todavía no están notando la reducción de la brecha en el sistema de pensiones, ya que éstas mujeres van progresivamente formando parte del grupo que percibe pensión de jubilación, nos encontramos en una etapa de transición hacia un régimen de pensiones más igualitario, desde la perspectiva de género, aunque los progresos en este objetivo no implican avances como el de su sostenibilidad financiera y su capacidad de garantizar pensiones adecuadas.

El creciente movimiento internacional de las mujeres ha ayudado a reivindicar e incrementar el apoyo a los derechos y la participación de las mujeres en las esferas social, política y económica, pero todavía queda mucho camino por recorrer, mujeres corrientes con valor, son el motor del cambio en la historia de sus países, sus ciudades, y de sus hogares, las mujeres somos un agente fundamental del cambio. Pero también los hombres tienen la obligación moral de promover y defender ese *cambio* en nuestra sociedad para que las mujeres seamos titulares de los mismos derechos que ahora tienen los hombres y así garantizar la IGUALDAD.

BIBLIOGRAFIA

- Anghel, B., Conde-Ruiz, J. I., & Marra de Artiñano, I. (2018). Brechas salariales de Género en España. *Madrid: FEDEA. Accesible en: <http://documentos.fedea.net/pubs/eee/eee2018-06.pdf>.*
- Arranz, J. M., & Serrano, C. G. (2011). Los datos fiscales de la Muestra Continua de Vidas Laborales: Algunas ideas para su explotación. In *XVIII Encuentro de economía pública* (p. 12).
- Ayuso, M., & Chuliá, E. (2018). ¿Hacia la progresiva reducción de la brecha de género en las pensiones contributivas?. *Madrid. Consultado en (<https://www.jubilaciondefuturo.es/recursos/doc/pensiones/20160609/esfe/laspensiones-y-la-brecha-de-genero.pdf>).*
- Barberá, E (2000). Género y organización laboral: intervención y cambio. En J. Fernández (Coord.), *Intervención en los ámbitos de la sexología y de la geneología* (pp 177-216) Pirámide.
- Barberà, E., López, A. R., & Catalá, M. T. S. (2003). Mujeres directivas, espacio de poder y relaciones de género. *Anuario de psicología/The UB Journal of psychology*, 34(2), 267-278.
- Cebrián, I., & Moreno, G. (2015). Tiempo cotizado, ingresos salariales y sus consecuencias para las pensiones: diferencias por género al final de la vida laboral. *Cuadernos de relaciones laborales*, 33(2), 311-328.
- Conway, J., Bourque, S., & Scott, J. (1996). El concepto de género. *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*, 21-33.
- González, S. R. (2017). *desigualdad POR causa de género en La seguridad sOcial: carreras de cOtiZaciÓN y PrestaciOnes. Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, (38), 93-125.
- Jefferson, T (2009): "Women and Retirement Pensions: A Research Review", *Feminist Economics*, volume 15, número 4, páginas 115-145.
- Lagarde, M. (1996). La multidimensionalidad de la categoría género y del feminismo. *Metodología para los estudios de género. México: Instituto de Investigaciones Económicas, Universidad Nacional Autónoma de México*, 48-71.
- Lamas, M. (2013). *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*. Grupo Editorial Miguel Ángel Porrúa.
- Leitner, S. (2001): "Sex and Gender Discrimination with EU Pension Systems", *Journal of European Social Policy*, volumen 11, número 2, páginas 99-115.

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social Capítulo XIII, Capítulo II Sección 2ª

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

Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Ley 11/2013 de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo de crecimiento y de la creación de empleo.

Ley 23/2013, de 23 de diciembre, reguladora del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social.

Ley Organica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Miranda, M. J. V. (2011). La desigualdad de género en el sistema público de pensiones: el caso de España. *ICE, Revista de Economía*, (859).

Morán, M. P. (2009). Impacto de género de las políticas públicas. *Documentos-Instituto de Estudios Fiscales*, (23), 1.

Pearce, D (1993) “Something old, something new: Women’s poverty in the 1990s”. En S. Matteo (Ed) *American Women in the Nineties. Today’s critical issues*. Boston (MA): Northeastern University Press.

Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo

Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo.

Real Decreto-ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Real Decreto-ley 8/2018 Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.

Torns, T. (1995). Mercado de trabajo y desigualdades de género. *Cuadernos de relaciones laborales*, 6(0), 81.

<https://www.europapress.es/epsocial/igualdad/noticia-espana-10-paises-ue-mayor-brecha-genero-pensiones-20180308164529.html>

ANEXO I: NORMATIVA JUBILACION

NORMATIVA SOBRE LA JUBILACION EN ESPAÑA

En España hay dos tipos de pensiones de jubilación: las pensiones contributivas y las pensiones no contributivas.

La primera modalidad sufrió una importante reforma que entró en vigor, mayoritariamente, en 2013. La implantación completa de la reforma se sometió a extensos periodos transitorios que culminará en el año 2027.

MODALIDAD CONTRIBUTIVA

(LGSS art. 204 y 205)

La modalidad contributiva, financiada mediante cotizaciones, supone el reconocimiento de una renta mensual y pública de sustitución que se destina a compensar la pérdida de ingresos profesionales determinada por el cese, total o parcial en la prestación de servicios, al cumplimiento de una determinada edad.

El patrón contributivo establece una relación entre la posición en el mercado de trabajo y las pensiones: como las mujeres tienen menos tasa de actividad y las activas perciben menos ingresos y tienen una menor dedicación laboral, en la etapa de jubilación obtienen también menores ingresos que los hombres.

Este factor social según vamos a ver es el que determina menor número de años de empleo, mayor proporción de trabajo a tiempo parcial, la segregación ocupacional y la brecha salarial.

Características de la pensión de jubilación contributiva:

1. Única: cabe compatibilizarla con otra de igual naturaleza reconocida en otro Régimen de la Seguridad Social.
2. Vitalicia: el derecho se extingue con la muerte del beneficiario.
3. Imprescriptible: se puede reconocer en todo momento.
4. Voluntaria: la jubilación sólo se produce si se manifiesta la voluntad de hacerlo.

A. Beneficiarios

Pueden ser beneficiarios las personas que reúnan los siguientes requisitos:

1. Estar afiliado, exigiéndose en ocasiones estar en situación de alta o situación asimilada al alta.
2. Haber cumplido ciertas edades mínimas, junto a la edad legal u ordinaria de jubilación, existen modalidades de jubilación anticipada y la posibilidad de demora en la jubilación.
3. Tener un período mínimo de cotización o período de carencia.

1. Afiliación y alta.

Se requiere estar afiliado al sistema de la Seguridad Social, pero no se exige hallarse en alta o situación asimilada en el momento del hecho causante cuando se ha cumplido la edad ordinaria de jubilación. Se mantiene su exigencia únicamente para los supuestos de jubilación anticipada.

Hecho causante de la pensión

El hecho causante que determina la fecha de efectos económicos, varía en función de que el solicitante acceda a la pensión desde una situación de alta o no alta.

2. Edad de jubilación

Se analiza:

- a) La edad ordinaria o legal de jubilación
- b) Las posibilidades de jubilación anticipada
- c) Las medidas legales de fomento de la demora de la jubilación y la permanencia en el trabajo con posterioridad al cumplimiento de la edad ordinaria.

a. Jubilación a edad ordinaria

La normativa vigente impone el incremento paulatino de la edad de jubilación, teniendo en cuenta dos parámetros: la edad cronológica del causante y las cotizaciones que acreditó a lo largo de su vida laboral.

Finalizado el período transitorio, el 1-1-2027 se exigirá la acreditación alternativa:

- 67 años cumplidos; o
- 65 años cumplidos y tener una cotización efectiva de 38 años y 6 meses.

La implantación gradual hasta 2027 se recoge en el siguiente cuadro:

o	Periodos cotizados	Edad exigida
2013	35 años y 3 meses o más Menos de 35 años y 3 meses	65 años 65 años y 1 mes
2014	35 años y 6 meses o más Menos de 35 años y 6 meses	65 años 65 años y 2 meses
2015	35 años y 9 meses o más Menos de 35 años y 9 meses	65 años 65 años y 3 meses

o	Periodos cotizados	Edad exigida
2016	6 o más años Menos de 36 años	65 años. 65 años y 4 meses
2017	36 años y 3 meses o más Menos de 36 años y 3 meses	65 años 65 años y 5 meses
2018	36 años y 6 meses o más Menos de 36 años y 6 meses	65 años 65 años y 6 meses
2019	36 años y 9 meses o más Menos de 36 años y 9 meses	65 años 65 años y 8 meses
2020	37 o más años Menos de 37 años	65 años 65 años y 10 meses
2021	37 años y 3 meses o más Menos de 37 años y 3 meses	65 años 66 años
2022	37 años y 6 meses o más Menos de 37 años y 6 meses	65 años 66 años y 2 meses
2023	37 años y 9 meses o más Menos de 37 años y 9 meses	65 años 66 años y 4 meses
2024	38 o más años	65 años 66 años y 6

o	Periodos cotizados	Edad exigida
	Menos de 38 años	meses
2025	38 años y 3 meses o más Menos de 38 años y 3 meses	65 años 66 años y 8 meses
2026	38 años y 3 meses o más Menos de 38 años y 3 meses	65 años 66 años y 10 meses
A partir del 2027	38 años y 6 meses o más Menos de 38 años y 6 meses	65 años 67 años

b. Jubilación anticipada.

Hay distintas modalidades de jubilación anticipada, la normativa vigente a 31-12-2012 sigue siendo de aplicación a numerosos colectivos.

- Jubilación anticipada de afiliados antes del 1-1-1967 a la Mutualidad Laboral

Edad a partir de 60 años, periodo de carencia 15 años, situación de alta o asimilada y tener la condición de mutualista, estar afiliados como muy tarde a 1-1-1967.

Se aplica un coeficiente reductor a la base reguladora en un 8% por cada año o fracción de año de anticipación de la edad de jubilación.

También existen los coeficientes minorados, más ventajosos para el pensionista, se pueden aplicar si se cumplen unos requisitos:

- Período de carencia de 30 o más años cotizados
- Cese involuntario en el trabajo.

- Jubilación anticipada por cese involuntario en el trabajo

1 Edad de acceso siempre inferior en 4 años, como máximo, a la nueva edad legal u ordinaria de jubilación. En el año 2019 la edad mínima de acceso puede ser alternativamente de:

- 61 años si se acreditan 33 años y 9 meses de cotización o;
- 62 años y 4 meses de edad si se acreditan únicamente 33 años de cotización.

2 Encontrarse inscrito en la oficina de empleo durante al menos 6 meses inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud de la jubilación.

3 Periodo mínimo de cotización:

- a) Carencia genérica 33 años cotizados
- b) Carencia específica al menos 2 años deben estar comprendidos dentro de los 15 años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho, o al momento en que cesó la obligación de cotizar.

4 Cese en el trabajo: ha de ser involuntario, pues debe haberse producido como consecuencia de una situación de reestructuración empresarial o que impida la continuidad de la relación laboral. Se amplían las siguientes situaciones:

- a) Despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- b) Despido objetivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- c) Extinción del contrato por resolución judicial en el marco de un concurso de acreedores
- d) La extinción por causa de muerte, jubilación, o incapacidad del empresario individual.
- e) La extinción de la relación laboral como consecuencia de ser víctima de violencia de género

En esta modalidad de jubilación anticipada, la pensión es objeto de reducción mediante la aplicación, por cada trimestre o fracción de trimestre que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad ordinaria de jubilación:

Período de cotización acreditado	Coefficiente reductor por trimestre
Inferior a 38 años y 6 meses.	1,875%
Igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses	1,750%
Igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses	1,625%
Igual o superior a 44 años y 6 meses.	1,500%

- Jubilación anticipada por cese voluntario en el trabajo

Puede acceder a ella cualquier trabajador que cumpla los siguientes requisitos:

1 Edad, el trabajador debe tener cumplida una edad que sea inferior en dos años, como máximo, la edad ordinaria de jubilación. Para el año 2019 63 años de edad si se acreditan 35 años y 3 meses de cotización, o 64 años de edad si se acreditan únicamente 35 años de cotización.

2.Cese en el trabajo por voluntad del interesado.

3. Periodo mínimo de cotización de 35 años de cotización efectiva.

Una vez acreditados los requisitos generales y específicos de esta modalidad de jubilación, el importe de la pensión a percibir ha de ser superior a la cuantía de la pensión mínima que correspondería al interesado por su situación familiar el cumplimiento de los 65 años de edad. En caso contrario no se puede acceder a esta fórmula de jubilación anticipada. Con objeto de impedir el complemento por mínimos.

Coefficientes reductores y reducción del tope máximo de cotización

Coefficiente reductor por trimestre	Períodos de cotización acreditados
2%	Inferior a 38 años y 6 meses
1,875%	Igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses.
1,750%	Igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses
1,625%	Igual o superior a 44 años y 6 meses

Para esta modalidad también se aplica la reducción del tope máximo de pensión, se establece la misma penalización del 0,50% por cada trimestre o fracción de trimestre o fracción de trimestre de anticipación.

Trabajadores que desempeñan actividades penosas, tóxicas, peligrosas, o insalubres.

El Gobierno puede rebajar la edad ordinaria de jubilación de este colectivo, y que acusan elevados índices de morbilidad o mortalidad. Entre los colectivos con anticipación de la edad se encuentran: los trabajadores ferroviarios, los trabajadores de la minería del carbón, el personal de vuelo de trabajos aéreos, los toreros, los artistas, el personal estatutario de la Seguridad Social, los bomberos y los miembros del cuerpo de la ertzaintza.

El acceso anticipado a la pensión de jubilación perjudica a las mujeres porque sus carreras laborales son menores y el resultado del importe de la pensión resulta bajo, lo que, unido a su mayor esperanza de vida, se dilata el periodo en el que perciben retribuciones más precarias.

c. Jubilación demorada

Se pretende fomentar la permanencia en el trabajo, aunque se haya cumplido la edad ordinaria de jubilación y, en definitiva, la demora de la edad de jubilación mediante las siguientes medidas que permiten:

1. Incrementar la cuantía de la pensión mediante el cómputo de las cotizaciones realizadas a partir de la edad ordinaria de jubilación.
2. La exoneración de cuotas a la Seguridad Social
3. La posibilidad de jubilación parcial que permite compatibilizar la pensión con el desempeño de un trabajo a tiempo parcial, la denominada jubilación flexible que habilita al ya jubilado a retomar una actividad profesional, a tiempo parcial, compatibilizándola con un porcentaje de su pensión o la propia jubilación activa.

Incremento de la cuantía de la pensión de jubilación.

Se conceden por cada año completo de cotización efectuado ente la fecha en la que el trabajador alcanza la edad ordinaria de jubilación y la fecha del hecho causante de la pensión.

La cuantía de estos incrementos se establece en función de los años de cotización acreditados en la fecha en que el beneficiario cumpla dicha edad ordinaria real de jubilación, siguiendo la siguiente escala:

- Hasta 25 años cotizados el 2%
- Entre 25 y 37 años cotizados el 2,75%
- A partir de 37 años cotizados el 4%

3. Período de cotización

El reconocimiento del derecho a una pensión de jubilación a edad ordinaria exige la acreditación del siguiente período de carencia o cotización:

1. El periodo de carencia genérico consistente en un período mínimo de 15 años de cotización efectiva.
2. El período de carencia específico que consiste en acreditar al menos 2 años de la carencia genérica dentro de los 15 años anteriores al momento de generarse el derecho.

B. Cuantía de la pensión.

La cuantía de la pensión de jubilación es el resultado de aplicar los dos siguientes parámetros:

1. La base reguladora: cuantía de las bases de cotización del solicitante.
En 2019 el período de referencia abarcara 22 años
2. El porcentaje que se incrementa en función a los meses cotizados por el trabajador. Existen ciertos incrementos para las pensiones de

trabajadoras que se causen desde el 1-1-2016 y acrediten tener 2 ó más hijos

A la cuantía resultante del cálculo anterior se aplican ciertos límites: mínimos, máximos y los complementos por mínimos.

1. Base reguladora

La base reguladora es una cantidad que se calcula en función de las cotizaciones realizadas por el interesado en un período de referencia que abarca una serie de años a computar hacia atrás partiendo del hecho causante.

Las bases de cotización del período de referencia que corresponden a los 24 meses completos inmediatamente anteriores al mes previo al hecho causante se computan en su valor nominal. Las restantes bases de cotización, hasta completar los años anteriores a los 24 meses señalados a cuantía real, se actualizan de acuerdo con la evolución del IPC partiendo del mes 25.

Incremento del período de referencia: período transitorio general (LGSS disp.trans.8ª.1)

Con carácter general, el período de referencia para el cálculo de la base reguladora se está incrementando paulatinamente, cada año un año más, hasta alcanzar en 2022 los 25 años (300/350), tal y como se muestra en la tabla siguiente:

PERIODO TRANSITORIO GENERAL

Fecha de aplicación	Años computables en el período de referencia	Número de bases de cotización durante los meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante/ divisor
Desde 1-1-2013	16	192/224
Desde 1-1-2014	17	204/238
Desde 1-1-2015	18	216/252
Desde 1-1-2016	19	228/266
Desde 1-1-2017	20	240/280

Fecha de aplicación	Años computables en el período de referencia	Número de bases de cotización durante los meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante/ divisor
Desde 1-1-2018	21	252/294
Desde 1-1-2019	22	264/308
A partir de 1-1-2020	23	276/322
A partir de 1-1-2021	24	288/336
A partir de 1-1-2022	25	300/350

Opción por un período de referencia de 25 años

(LGSS [art.209.1](#) y [disp.trans.8ª. 3](#); [RD 1716/2012 art.2](#))

Desde el 1-1-2017 hasta el 31-12-2021 cumpliendo los siguientes requisitos existe la posibilidad optar por el cómputo de las bases de cotización de los últimos 25 años (350/300):

1. Haber cesado en el trabajo involuntariamente, esto es, por causa no imputable a su libre voluntad.
2. Haber experimentado, a partir del cumplimiento de los 55 años de edad y al menos durante 24 meses, una reducción de las bases de cotización respecto de la acreditada con anterioridad a la extinción de la relación laboral, en orden a la determinación de la base reguladora de la pensión de jubilación.

Integración de lagunas de cotización

[LGSS art.209.1.b](#); [RD 1647/1997 art.4.4](#))

Para la integración de las lagunas que aparezcan durante los periodos tomados para el cálculo de la base reguladora hay que aplicar las **2 siguientes reglas**:

1. Las **primeras 48 lagunas** se integran con el 100% de la base mínima de cotización.
2. El **resto de lagunas** se rellenan con el 50% de la base mínima de cotización. Cuando la laguna es de **parte del mes**, se aplica la misma regla que en la legislación anterior, teniendo en cuenta, como es lógico, si la cantidad a integrar corresponde al 100% o al 50% de la base mínima.

Con esta medida el impacto de género será negativo ya que las mujeres tienen más lagunas de cotización que los hombres. En el Régimen General el 50% de

las mujeres tienen más de 24 meses sin cotizar en los últimos 20 años, mientras que los hombres un 21%. En otros regímenes que presentan remuneraciones inferiores que, en el régimen general, como son el régimen especial de trabajadores autónomos, el régimen especial agrario o las empleadas de hogar, las mujeres también tienen mayores lagunas de cotización.

2. Porcentaje

La cuantía de la pensión de jubilación contributiva es el resultado de aplicar a la base reguladora del beneficiario el porcentaje que corresponda a los años de cotización acreditados en el momento de producirse el hecho causante.

Desde el 1-1-2013 existe un nuevo sistema para determinar el porcentaje que se caracteriza por establecer un cómputo mensual y no anual y por ser preciso un mayor esfuerzo cotizador para alcanzar el 100% de la base reguladora, esto es, la denominada pensión completa. En efecto, existe el siguiente período transitorio articulado en 4 fases (LGSS [art.163.1](#) y [disp.trans.9ª](#)):

1ª fase de 2013 a 2019: 100% con 35 años y 6 meses;

2ª fase de 2020 a 2022: 100% con 36 años;

3ª fase de 2023 a 2026: 100% con 36 años y 6 meses;

4ª fase a partir de 2027: 100% con 37 años.

Durante los años 2013 a 2019	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 163, el 0,21% Por los 83 meses siguientes, el 0,19%
Durante los años 2020 a 2022	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 106, el 0,21% Por los 146 meses siguientes, el 0,19%
Durante los años 2023 a 2026	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 49, el 0,21% Por los 209 meses siguientes, el 0,19%
A partir del año 2027	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 248, el 0,19%. Esto es, por los primeros 15 años un porcentaje del 50%. Por los 16 meses siguientes, el 0,18%. De manera que a partir del año 16º se añaden estos porcentajes, alcanzándose con 37 años cotizados un porcentaje del 100%

Aplicación del complemento por maternidad:

A las mujeres que hayan tenido 2 o más hijos, biológicos o adoptados, se les aplicará un complemento por maternidad consistente en un porcentaje aplicable al importe de la pensión que se causen a partir de 1 de enero de 2016, calculada de acuerdo con lo indicado en los apartados anteriores. Dicho porcentaje será del 5% en el caso de dos hijos, del 10% con tres hijos y del 15% en el caso de cuatro o más hijos.

Son computables para la determinación del derecho y su cuantificación los hijos con independencia de que el nacimiento se haya producido en España o en el extranjero.

El complemento de pensión no será de aplicación en los casos de acceso anticipado a la jubilación por voluntad de la interesada ni en los de jubilación parcial, a los que se refieren, respectivamente, los artículos 208 y 215 de la Ley General de la Seguridad Social.

Este complemento compensa poco los efectos de las desiguales carreras de cotización de hombres y mujeres sobre las pensiones, ya que si comparamos este complemento con las lagunas de cotizaciones reales en las que suelen incurrir las mujeres debido al cuidado de hijos el resultado es que no complementa lo suficiente para recortar la brecha de género en el sistema de pensiones.

2. Cuantías mínimas

Anualmente se establecen unas cuantías mínimas brutas de pensiones. Su relevancia estriba en que para alcanzar dichas cuantías mínimas se puede acceder, en determinadas condiciones, a unos complementos por mínimos que respecto a las pensiones reconocidas desde el 1-1-2014 se supeditan a la residencia en España del beneficiario.

Los complementos de mínimos de las pensiones contributivas causadas a partir de 1 de enero de 2013 no pueden superar el importe de la pensión no contributiva 392 euros mensuales en 2019, lo que da lugar a pensiones contributivas por debajo de las pensiones mínimas.

La cuantía de estas pensiones mínimas, también para 2019, se determina en función de que la edad del beneficiario sea superior o inferior a la edad ordinaria de jubilación y de que el beneficiario tenga o no cónyuge a su cargo.

	Con cónyuge a cargo	Sin cónyuge (unidad económica unipersonal)	Con cónyuge no a cargo
Titular con	11.701,20	9.483,60 €/año	9.000,60

	Con cónyuge a cargo	Sin cónyuge (unidad económica unipersonal)	Con cónyuge no a cargo
65 años	€/año (835,80 €/mes)	(677,40 €/mes)	€/año (642,90 €/mes)
Titular menor de 65 años	10.970,40 €/año 783,60 €/mes)	8.871,80 €/año (633,70 €/mes)	8.386,00 €/año (599,00 €/mes)
Titular con 65 años procedente de Gran Invalidez	17.551,80 €/año (1.253,70 €/mes)	14.225,40 €/año (1.016,10 €/mes)	13.501,60 €/año (964,40 €/mes)

4. Cuantía máxima

(LGSS [art.57](#) y [210.3 y 4](#); [RDL 28/2018 art.1](#))

Para el año 2019 se establece como límite al importe de las pensiones públicas la cantidad anual 37.231,74 €/año, que equivale a 12 mensualidades ordinarias de: 2.659,41 €/mes más dos pagas extraordinarias por ese mismo importe.

Las mencionadas cantidades tampoco pueden ser rebasadas por el titular que perciba dos o más pensiones públicas una vez sumados sus montos. Si se superase tal cantidad se minorará proporcionalmente la cuantía de la revalorización hasta absorber el exceso sobre dicho límite.

2. Compatibilidad y suspensión.

El derecho a la percepción de una pensión de jubilación contributiva vitalicia es incompatible con otras pensiones y con el trabajo. Aunque como se analiza a continuación existen numerosas excepciones y, por tanto, cierta compatibilidad.

Pese a que la incompatibilidad es la regla general, existen los siguientes supuestos de compatibilidad de la pensión de jubilación contributiva con el desempeño de una actividad profesional:

- 1. Supuestos especiales relativos a la jubilación parcial y flexible**
- 2. Compatibilidad de la percepción de un porcentaje de la pensión de jubilación con cualquier trabajo o actividad -la denominada jubilación activa**

3. Desde el 2-8-2011 existe cierta complementariedad de la pensión con los ingresos generados por una **actividad por cuenta propia** ([LGSS art.213.4](#)). Tal compatibilidad con la pensión de jubilación se circunscribe a los supuestos en los que los ingresos totales anuales percibidos por tal actividad por cuenta propia no superen el SMI. Estos ingresos son netos, es decir, los íntegros menos los gastos fiscalmente deducibles. Quienes realicen estas actividades económicas no están obligados a cotizar y, obviamente, no generan nuevos derechos sobre las prestaciones de la Seguridad Social.
4. Compatibilidad de la pensión completa de jubilación contributiva con el desarrollo de una actividad por **cuenta propia** por los **profesionales colegiados** en alta en una Mutualidad alternativa o exentos de causar alta en el RETA.
5. Desempeño por el trabajador autónomo jubilado de las funciones inherentes a la **titularidad del negocio**. De manera que el disfrute de la pensión de jubilación es compatible con el mantenimiento de la titularidad del negocio de que se trate y con el desempeño de las funciones inherentes a dicha titularidad (OM 24-9-1970 art.93.2).
6. Actividades de los profesores universitarios **eméritos** ([LGSS art.213.2.3º](#)) y del personal **sanitario** universitario emérito (LGSS [art.213.2.3º](#) y [137](#)).

ANEXO II: ENTREVISTAS

Modelos de entrevistas

- a) entrevista a matrimonios que perciben o percibirán pensión de jubilación, dichas pensiones han sido generadas en distintos regímenes de la seguridad social

1	¿A qué edad comenzó a trabajar y cuál fue su primer empleo?
2	¿Ha trabajado continuamente durante toda su vida laboral?
3	¿Por qué sigue trabajando con 67 años? ¿A qué edad se jubiló y cuál es el importe de su pensión?
4	¿Actualmente sigue trabajando? ¿Cómo reparten ahora las tareas en el hogar?

- b) entrevista a agente de igualdad, trabajador del Ayuntamiento de Madrid

1	¿En qué consiste su trabajo?
2	¿Podrías hacer un diagnóstico de la situación actual en la zona que trabajas respecto a la igualdad laboral de la mujer?
3	¿Cómo puede ayudar un agente de igualdad en la empresa pública y en la

	privada para conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?
4	¿Qué políticas públicas son efectivas a la hora de alcanzar la igualdad en el trabajo para las mujeres? ¿Y cuál no?

c) Entrevista a informador gestor de prestaciones del Centro de Atención e Información de la Seguridad Social de Soria

1	¿En qué consiste su trabajo en el Centro de atención e información de la Seguridad Social?
2	De las solicitudes de prestación de jubilación contributiva que se solicitan en el Caiss de Soria, y usted recepciona, le planteo varias cuestiones: - ¿Cuáles en número son mayores, las solicitudes presentadas por hombres o las solicitadas por mujeres? - Y de éstas ¿las que provienen del Régimen General o las que se generan a través de los regímenes especiales de la Seguridad Social como el RETA o el REA? - ¿Podría establecer alguna diferencia en las cuantías de las pensiones de jubilación con carreras de cotización similares pero que se generan a través de los regímenes especiales de la Seguridad Social?
3	¿Qué mecanismos utiliza el sistema de seguridad social para equiparar las cuantías de las pensiones de jubilación de las mujeres con las de los hombres?
4	¿Cree que estas medidas son adecuadas para conseguir el objetivo de hacer cada vez más pequeña la brecha de género entre mujeres y hombres en el sistema de Seguridad Social?
5	Si quiere puede dar su opinión sobre la cuestión, o comentar algún caso curioso que se le haya presentado

Entrevistas realizadas:

MATRIMONIOS JUBILADOS O NO

ENTREVISTA A ENCARNACIÓN Y A SU MARIDO JESÚS, TRABAJADORA AUTÓNOMA REGENTA UN HOTEL EN VINUESA Y TIENE 67 AÑOS.

- ¿A QUÉ EDAD COMENZÓ A TRABAJAR Y CUÁL FUE SU PRIMER EMPLEO?

E: con 15 años, me fui a trabajar a Madrid a cuidar de unos niños y hacer las cosas de casa, como empleada de hogar, aunque en esa época no te daban de alta en la seguridad social, pero ya con 17 años sí me dieron de alta en la seguridad social

J: desde que volví del servicio militar con 20 años más o menos, ya empecé a pagar el cupón, y a cotizar como trabajador autónomo, antes ayudaba a mis padres con el ganado.

- ¿HA TRABAJADO CONTINUAMENTE DURANTE TODA SU VIDA LABORAL?

E: Dejé de trabajar aproximadamente durante 13 años porque me casé y tuve a mis tres hijos, en esa época ayudaba a mi marido con el ganado y en el campo, después montamos el hotel.

J: Toda la vida como autónomo del campo y del ganado.

- ¿POR QUÉ SIGUE TRABAJANDO CON 67 AÑOS? Y JESÚS ¿A QUÉ EDAD SE JUBILÓ Y CUÁL ES EL IMPORTE DE SU PENSIÓN?

E: Porque me queda una pensión de 650 euros, y con eso no me llega para vivir, tengo que terminar de pagar el hotel que hicimos y seguir con el negocio hasta que lo pueda vender.

J: Yo me jubilé con 65 años y me han quedado 770 euros

- JESÚS, ¿AHORA USTED TAMBIÉN TRABAJA?:

J: Claro, cobro la pensión de jubilación que es compatible con el trabajo que realizo porque tengo ingresos bajos, y así completamos el importe de la pensión que tampoco es alta.

ENTREVISTA A MARÍA Y JUAN, TRABAJADORES JUBILADOS DEL RÉGIMEN GENERAL

María y Juan nacieron el mismo año y están casados, sin embargo, ella tiene que esperar a los 66 años para cobrar su pensión de jubilación y además la pensión de su marido es el doble de la suya

- ¿A QUÉ EDAD COMENZO A TRABAJAR Y CUAL FUE SU PRIMER EMPLEO?

M: empecé a trabajar con 21 años en un colegio, porque estudié magisterio, pero solamente durante dos años.

- J: *empecé a trabajar con 18 años en un banco, primero empecé como el chico de los recados, pero poco a poco fui ascendiendo hasta ser interventor.*
- ¿HA TRABAJADO CONTINUAMENTE DURANTE TODA SU VIDA LABORAL?
M: *no, a los 23 años nos casamos y yo dejé mi trabajo para atender la casa, en esa época no existían las excedencias, después fueron llegando los hijos, tuvimos 5, así que estaba bastante entretenida. Hasta que los niños no se hicieron mayores no me pude reincorporar al empleo, encontré trabajo en una asesoría de empresas, al principio trabajaba a jornada completa, pero tuve que reducir la jornada para pasar a trabajar a tiempo parcial porque mi madre me necesitaba, y mis hermanos viven fuera de Soria.*
J: *nunca deje de trabajar en el banco, tenía que llevar el dinero a casa, porque hacía falta bastante, porque con 5 hijos siempre había necesidades, hubo una temporada en que trabajaba para otra empresa además llevando la contabilidad, y metía horas extras en el banco, porque nos hacía falta el dinero.*
 - ¿A QUÉ EDAD OS JUBILASTEIS Y CUÁL ES EL IMPORTE DE VUESTRAS RESPECTIVAS PENSIONES?
M: *yo con 66 años y me han quedado 680 euros.*
J: *yo con 55 años y a mí 1400 euros.*
 - ¿Y AHORA COMO SE REPARTEN LAS TAREAS EN EL HOGAR?
M: *yo me dedico a hacer la comida, limpiar la casa y de la plancha.*
J: *y yo de hacer la compra, y de ayudarla en lo que puedo.*

ENTREVISTA AGENTE DE IGUALDAD

NOMBRE: anónimo

EDAD: 45 años

PUESTO DE TRABAJO Y LOCALIDAD EN LA QUE TRABAJA: AGENTE DE IGUALDAD EN EL AYUNTAMIENTO DE MADRID

- ¿EN QUE CONSISTE SU TRABAJO?
- *Mi trabajo consiste en conseguir que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades en la sociedad, evitando la discriminación por razón de género*
- ¿PODRIAS HACER UN DIAGNOSTICO DE LA SITUACION ACTUAL EN LA ZONA QUE TRABAJAS RESPECTO A LA IGUALDAD LABORAL DE LA MUJER?
- *Creemos en muchas ocasiones que la igualdad ya está conseguida, pero la realidad es otra siguen existiendo diferencias: en temas de salarios, conciliación, cuota de mujeres en puestos de responsabilidad, y en tiempo de crisis nuestro trabajo es doblemente difícil, pero es cuando más hace falta la igualdad en la empresa privada y en la pública, como se ha demostrado los equipos mixtos son más eficientes y más productivos.*

- ¿Cómo PUEDE AYUDAR UN AGENTE DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS PÚBLICAS Y PRIVADAS PARA CONSEGUIR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES?
 - *Un agente de igualdad en una empresa debe ser una palanca de cambio, la diversidad de género en la dirección de la compañía repercute en mejora de la productividad, el agente de igualdad debe impulsar cambiar las organizaciones internamente, romper el techo de cristal que a veces parece de acero o de cemento, debemos dejar de mirar al pasado para mirar el futuro, fijarnos en las políticas de igualdad de Europa y adaptarnos a ellas.*
- ¿Qué POLITICAS PUBLICAS SON EFECTIVAS A LA HORA DE ALCANZAR IGUALDAD EN EL TRABAJO PARA LAS MUJERES Y CUAL NO?
 - *Las políticas deben integrar a todas las personas, sin discriminar por razón de género, religión o país de origen. La misión del agente de igualdad es hacer cumplir los planes de igualdad que haya en empresas o en organizaciones pública, se debe hacer un diagnóstico de la situación, diseñar acciones, presupuestarlas y evaluarlas, no quedarse en buenas intenciones. No es necesario hacer grandes inversiones, porque el cambio revierte en el beneficio de la propia organización, por ejemplo en el lenguaje, que es un reflejo de la realidad, los equipos mixtos aprovechan el talento de toda la organización, los planes de igualdad potencian la formación y logran igualdad en los puestos de toma de decisiones. Es necesario promocionar actuaciones para que la mujer participe, porque en muchas ocasiones no tiene capacidad de toma de decisiones, entonces no se consigue el cambio, por ejemplo en un centro de personas mayores, toda la junta directiva del centro estaba formada por hombres, al año siguiente, hicimos talleres para sensibilizar y medidas específicas para que la mitad de mujeres formara parte de la junta directiva, pero la mujer mayor está acostumbrada a callar, no habla en público y le parece raro ocupar puestos de responsabilidad.*

NOMBRE: ANONIMO

Edad: 51 años

PUESTO DE TRABAJO Y LOCALIDAD EN LA QUE TRABAJA:
 INFORMADOR GESTOR DE PRESTACIONES EN SORIA

- ¿EN QUE CONSISTE SU TRABAJO EN EL CENTRO DE ATENCION DEL INSTITUTO NACIONAL DE LA SEG SOCIAL?

Información y gestión sobre prestaciones de la Seguridad Social, jubilación, incapacidad permanente, viudedad, orfandad, favor de familiares, auxilio por defunción, prestaciones familiares, prestaciones por nacimiento, seguro escolar, síndrome tóxico y asistencia sanitaria.

- DE LAS SOLICITUDES DE PRESTACIONES DE JUBILACION CONTRIBUTIVA QUE SE PRESENTAN EN EL CAISS DE SORIA, Y USTED RECEPCIONA, LE PLANTEO VARIAS CUESTIONES:
 - 1 ¿CUALES EN NUMERO SON MAYORES LAS SOLICITUDES PRESENTADAS POR HOMBRES O LAS SOLICITADAS POR MUJERES?

En líneas generales, el porcentaje de hombres supera en número en prestaciones de jubilación e incapacidad permanente a las mujeres en prestaciones de viudedad se invierte, siendo más mujeres las que reciben esta prestación que los hombres.

En las prestaciones por nacimiento se igualan las solicitudes, aunque sigue siendo común que los hombres adscritos al RETA renuncien a ellas, no así en Régimen General.
 - 2 Y DE ÉSTAS ¿LAS QUE PROVIENEN DEL REGIMEN GENERAL O LAS QUE SE GENERAN A TRAVES DE LOS REGIMENES ESPECIALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL COMO EL RETA O EL REA?

En Soria hay una disminución de las prestaciones causadas en RETA, producto de la menor cantidad de personas afiliadas a este Régimen por el abandono de las labores agrícolas tradicionales, y la disminución de nuevos emprendedores, sin contar con la disminución de la población.
 - 3 ¿PODRIA ESTABLECER ALGUNA DIFERENCIA EN LAS CUANTIAS DE LAS PENSIONES JUBILACION CON CARRERAS DE COTIZACION SIMILARES PERO QUE SE GENERAN A TRAVES DE LOS REGIMENES ESPECIALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL?

La costumbre de los trabajadores agrarios, Régimen que se integró en el RETA, así como la mayoría de los trabajadores del RETA es cotizar por una base mínima, lo que implica una disminución en el cálculo de una base reguladora, cualquier trabajador del Régimen General supera la base de cotización de un Autónomo, eso hace que la media en las pensiones de un Autónomo, sea de 790 euros, sobre los más de 1000 euros de media, sin poder especificar cantidades exactas, que tiene cualquier trabajador cuenta ajena con la misma carrera de cotización.
- ¿Qué MECANISMOS UTILIZA EL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL PARA EQUIPARAR LAS CUANTIAS DE LA PENSIONES DE JUBILACION DE LAS MUJERES CON LAS DE LOS HOMBRES?

No hay un sistema automático de igualdad, se toman medidas, como puede ser el coeficiente global de parcialidad, producto de una sentencia del Tribunal de Justicia Europeo, que obligo a España a contabilizar los días trabajados a tiempo parcial de forma distinta a como se venía haciendo, antes de dicha sentencia el día trabajado parcialmente se contabilizaba de acuerdo al porcentaje, es decir, un trabajador al 50% necesitaba dos días para tener uno cotizado, ahora casi se puede considerar que día cotizado es día trabajado a efectos de cálculo.

Esto favorece a las mujeres porque históricamente son las que solicitaban trabajos a tiempo parcial para compaginarlos con las tareas del hogar y del cuidado de los hijos.

También se ha establecido el complemento de maternidad, que es un porcentaje añadido a la pensión de 5, 10 o 15 por ciento dependiendo del número de hijos que hayan tenido a partir del segundo, siendo el 15 % a partir del cuarto.

A esto hay que añadir días cotizados por partos a la carrera de cotización, que computan para llegar a la carencia y porcentaje de la prestación.

- ¿CREE QUE ESTAS MEDIDAS SON ADECUADAS PARA CONSEGUIR EL OBJETIVO DE HACER CADA VEZ MAS PEQUEÑA LA BRECHA DE GENERO ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL?

Son adecuadas, pero nunca serán suficientes, hasta que el nivel retributivo de las mujeres no sea igual al de los hombres, nunca se llegara a equiparar una prestación de un hombre con una mujer, el factor más importante del cálculo es la base de cotización, y todavía se aprecia que, en ciertos sectores, no es la misma retribución a igual salario entre un hombre y una mujer.

- SI QUIERE PUEDE DAR SU OPINION SOBRE LA CUESTION, O COMENTAR ALGUN CASO CURIOSO QUE SE LE HAYA PRESENTADO

Baja mi punto de vista no es la legislación lo que más perjudica a las mujeres. Lo que cambiaría de verdad esta desigualdad es un cambio de mentalidad de nuestra sociedad.

Preguntarnos porque siempre es la madre la que coge la excedencia, o los trabajos a tiempo parcial, con menor retribución, sin contar con las dificultades que puede encontrar en el mundo laboral una mujer que este en edad biológica de tener un hijo. A cualquier empresario le supone un trastorno un permiso de 16 semanas de maternidad a pesar de tener una deducción del 100% en las cotizaciones

ANEXO III: INDICE DE GRAFICOS Y TABLAS

Gráfico 1. Tasa de empleo según grupos de edad 2017

Gráfico 2. Salario por hora por tipo de jornada y periodo

Gráfico 3. Porcentaje de hombres y mujeres graduados en educación superior. España.

Tabla 1. Evolución de la contratación temporal por sexo y sectores. Total edad. Febrero 2019

Tabla 2. Indicador de horas de trabajo remuneradas y no remuneradas por tipo de jornada. Encuesta de condiciones de trabajo 2015

Tabla 3. Ocupados a tiempo parcial por número de hijos. España y UE-28

Tabla 4. Ocupados a tiempo parcial porque cuidan a personas dependientes por motivo.

Tabla 5. Pensiones en vigor complementadas a mínimos

Tabla 6. Pensiones no contributivas de jubilación en la Comunidad Autónoma de Castilla y León

Tabla 7. Importe pensión media

Tabla 8. Numero e importe de la pensión media por clase y género

Tabla 9. Pensiones contributivas en vigor a 1 de enero de 2018.

Tabla 10. Pensiones en vigor por género y grupos de edad

Evolución de la contratación temporal por sexo y sectores. Total edad. FEBRERO 2019

	DATOS ABSOLUTOS MES	VARIACIONES			
		MES ANTERIOR		INTERANUAL (1)	
		ABSOLUTA	RELATIVA	ABSOLUTA	RELATIVA
HOMBRES					
OBRA O SERVICIO	375.475	-86.099	-18,65	5.279	1,43
EVENT. CIRC. DE LA PRODUC.	374.910	-74.652	-16,61	17.130	4,79
INTERINIDAD	34.462	-5.212	-13,14	-1.648	-4,56
TEMPORAL PERS.CON DISCAPACIDAD	1.321	-27	-2,00	60	4,76
RELEVO	272	-158	-36,74	-336	-55,26
JUBILACIÓN PARCIAL	480	-588	-55,06	-1.212	-71,63
SUST. JUBILACIÓN 64 AÑOS	17	-1	-5,56	1	6,25
PRÁCTICAS	3.171	-448	-12,38	-666	-17,36
FORMACIÓN	1.051	-294	-21,86	-1.126	-51,72
OTROS CONTRATOS	2.274	-611	-21,18	-75	-3,19
TOTAL	793.433	-168.090	-17,48	17.407	2,24
MUJERES					
OBRA O SERVICIO	205.046	-44.206	-17,74	210	0,10
EVENT. CIRC. DE LA PRODUC.	309.180	-44.745	-12,64	20.484	7,10
INTERINIDAD	85.630	-14.570	-14,54	-4.693	-5,20
TEMPORAL PERS.CON DISCAPACIDAD	849	7	0,83	110	14,88
RELEVO	250	-273	-52,20	-393	-61,12
JUBILACIÓN PARCIAL	179	-340	-65,51	-693	-79,47
SUST. JUBILACIÓN 64 AÑOS	35		0,00	8	29,63
PRÁCTICAS	2.856	-465	-14,00	-948	-24,92
FORMACIÓN	1.338	-320	-19,30	-1.214	-47,57
OTROS CONTRATOS	3.524	-1.407	-28,53	-73	-2,03
TOTAL	608.887	-106.319	-14,87	12.798	2,15
AMBOS SEXOS					
OBRA O SERVICIO	580.521	-130.305	-18,33	5.489	0,95
EVENT. CIRC. DE LA PRODUC.	684.090	-119.397	-14,86	37.614	5,82
INTERINIDAD	120.092	-19.782	-14,14	-6.341	-5,02
TEMPORAL PERS.CON DISCAPACIDAD	2.170	-20	-0,91	170	8,50
RELEVO	522	-431	-45,23	-729	-58,27
JUBILACIÓN PARCIAL	659	-928	-58,48	-1.905	-74,30
SUST. JUBILACIÓN 64 AÑOS	52	-1	-1,89	9	20,93
PRÁCTICAS	6.027	-913	-13,16	-1.614	-21,12
FORMACIÓN	2.389	-614	-20,45	-2.340	-49,48
OTROS CONTRATOS	5.798	-2.018	-25,82	-148	-2,49
TOTAL	1.402.320	-274.409	-16,37	30.205	2,20
SECTORES					
AGRICULTURA Y PESCA	257.286	-100.565	-28,10	23.839	10,21
CONSTRUCCION	94.621	-9.131	-8,80	1.057	1,13
INDUSTRIA	146.665	-39.775	-21,33	-581	-0,39
SERVICIOS	903.748	-124.938	-12,15	5.890	0,66
TOTAL SECTORES	1.402.320	-274.409	-16,37	30.205	2,20

(1) Respecto al mismo mes del año anterior.

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal

