

# INEQUIDAD EN EL SISTEMA PÚBLICO DE PENSIONES

BATIRTZE DÍEZ

Politóloga y Periodista

Alumna del Master Globalización y Desarrollo de la UPV/EHU

---

## ABSTRACT

■ *La ruptura del contrato social, el aumento de desigualdades sociales y la crisis de reproducción social son procesos marcados por el género. A lo largo de este trabajo abordaremos de qué manera el sistema público español de pensiones ha contribuido a aumentar la brecha de género. Asimismo, las pensiones de los Estados miembros de la Unión Europea formaran parte del debate.*

*Apenas existen investigaciones que visibilicen y denuncien la brecha de género en las pensiones. Dar a conocer las condiciones y las consecuencias que giran en torno al sistema público español de pensiones será uno de los objetivos marcados en el trabajo.*

*Palabras clave: pensiones, brecha de género, tiempo parcial.*

■ *Gizarte kontratoaren urraketa, gizarte ezberdintasunen handitzea eta gizarte erreprodukzioa generoak markaturiko prozesuak dira. Lan honetan zehar, Espainiako pentsio-sistema publikoak genero arrakala zelan areagotu duen aztertuko dugu. Era berean Europar Batasuneko Estaturen pentsioak eztabaida honetara ekarriko ditugu.*

*Pentsioen eremuan genero ezberdintasunak erakusten eta salatzen dituen ikerketarik ez dago ia. Lan honetako helburuetako bat Espainiako pentsio-sistema publikoan dauden baldintzak eta honek dakartzan ondorioak ezagutaraztea izango da.*

*Gako hitzak: pentsioak, genero arrakala, lanaldi labur.*

■ *The breakage of the social contract, the increasing social inequalities and the crisis of reproduction are gender-marked processes. Throughout this work we will consider how the Spanish public pension system has contributed to increase the gender gap. Likewise, the pensions system in the UE member countries will play a main role in this debate.*

*Hardly any research can be found that condemns the pensions gender gap. One of the main objectives of this work will be to state the conditions and the consequences related to the Spanish public pension system.*

*Keywords: pensions, gender gap, part time.*

---

## 1. Introducción

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

El Acuerdo Social y Económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones (ASE 2011) entre el gobierno socialista, la patronal y los sindicatos estableció una nueva configuración del sistema público de pensiones que fijaba su adaptación entre los años 2013 y 2027.

El artículo 4 de la Ley 27/2011 sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social introduce modificaciones en el régimen jurídico de las pensiones de jubilación<sup>1</sup>. Conforme a los compromisos recogidos en el ASE 2011 se prevé los 67 años como edad de acceso a la jubilación. Por otra parte, la ampliación del número de años cotizados necesarios para acceder al porcentaje máximo de pensión (de 35 a 37 años), y por tanto, el aumento de los años de cotización para alcanzar el 100% de la pensión, afectará a la mayoría de las personas trabajadoras, y muy especialmente, a las mujeres que actualmente se jubilan con treinta años de promedio<sup>2</sup>.

Además, el preámbulo de la ley indica la necesidad de reforzar la contributividad del sistema estableciendo una relación más adecuada entre el esfuerzo realizado en cotizaciones a lo largo de la vida laboral y las prestaciones contributivas a percibir. Es decir, la vinculación de los derechos laborales a la participación continua en el mercado laboral formal queda reforzada con el acuerdo.

Esta medida incide negativamente en aquellas personas que no hayan tenido o no tengan acceso a largas carreras de cotización, en su mayoría mujeres, quienes condicionadas por necesidades familiares y factores sociales han tenido que alejarse del mercado laboral o compaginar el cuidado de personas dependientes con empleo a tiempo parcial y/o marginal. Todo esto se traduce en un inferior

---

<sup>1</sup> Se mantiene la misma edad de acceso a la jubilación, esto es, en 65 años para quienes hayan cotizado 38 años y seis meses. Ley 27/2011 sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

<sup>2</sup> Según el informe elaborado por la Comisión Europea, «The Gender Gap in Pensions in the European Union», el promedio de jubilación de las mujeres europeas de los Estados miembros de la UE oscila entre 20 y 30 años. Consultar enlace, [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130530\\_pensions\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130530_pensions_en.pdf), pag.55.

periodo de cotización con respecto a los trabajadores puesto que ellas acumulan periodos de cotización más bajos. Por lo tanto, este reforzamiento del principio de contributividad conlleva, también, una adquisición a tiempo parcial de derechos sociales tales como el desempleo y la jubilación, siendo un 39%<sup>3</sup> el gasto en pensiones que les corresponde a las mujeres<sup>4</sup>.

Además, aún son manifiestas las desigualdades laborales entre mujeres y hombres, desigualdad que se traslada a las variables que establecen el importe de las pensiones: los años trabajados y la base de cotización.

La Ley 27/2011 también determina el aumento del periodo de cálculo de la base reguladora de 15 a 25 años lo que supondrá una caída de un punto porcentual por cada año de ampliación (Salvador Cifre, 2013:61). Esta nueva medida será desfavorable para quienes tienen carreras profesionales discontinuas o periodos de cotización a tiempo parcial o nula cotización, en su mayoría mujeres.

En peor situación se encuentran aquellas personas que han trabajado en condiciones precarias, especialmente mujeres, quienes no podrán percibir pensión alguna. Si bien es cierto que una sentencia de la Unión Europea obligó al Estado español a replantear las pensiones a tiempo parcial por considerar que la legislación española relativa a jubilaciones a tiempo parcial es contraria a la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social, y por tanto, incurre en una discriminación indirecta en la normativa y afecta en mayor medida a las trabajadoras<sup>5</sup>.

## 1.2. Real Decreto Ley 11/2013 para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social<sup>6</sup>

La sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea del 22 de noviembre de 2012 por el caso de Elbal Moreno<sup>7</sup> y, sobre todo, la sentencia<sup>8</sup> del Tribu-

<sup>3</sup> Salvador Cifre, Concha (2013): «La protección de la mujer en el sistema de pensiones español», en *Revista Internacional de Seguridad Social*, p. 55.

<sup>4</sup> España es el cuarto país de Europa en porcentaje de mujeres excluidas del mercado de trabajo por tener que cuidar de hijos, hijas y familiares dependientes. Fuente: Eurostat 2007. EPA-UE. <http://www.un-eu.org/international-womens-day/218-eubeijing-15-platform-for-action-and-the-european-union.html>

<sup>5</sup> [http://sociedad.elpais.com/sociedad/2012/11/30/actualidad/1354299187\\_604384](http://sociedad.elpais.com/sociedad/2012/11/30/actualidad/1354299187_604384).

<sup>6</sup> <https://www.boe.es/boe/dias/2013/08/03/pdfs/BOE-A-2013-8556.pdf>

<sup>7</sup> La Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 22 de noviembre de 2012 (Asunto C- 385/11 Elbal Moreno), dictada a propósito de la cuestión prejudicial planteada por el Juzgado de lo Social núm. 33 de Barcelona, 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 el 10 por 100 de la jornada legal en España a la que se le denegó la pensión de jubilación por la Entidad Gestora en aplicación de la normativa correspondiente.

<sup>8</sup> El Pleno del Tribunal Constitucional, mediante Sentencia 61/2013, de 14 de marzo, declaró inconstitucional y nula la citada regla por entender que vulnera el artículo 14 de la Constitución española, tanto por lesionar el derecho a la igualdad, como por incidir en una discriminación indirecta por razón de sexo.

nal Constitucional que declaró inconstitucional y nula la regla segunda del apartado 1, disposición adicional séptima de la Ley General de la Seguridad Social, (en adelante, LGSS) referida a los periodos de cotización necesarios para causar derecho a las distintas prestaciones de la Seguridad Social por parte de estos trabajadores, provoca un vacío normativo que viene a ser contemplado por el Real Decreto Ley 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social<sup>9</sup>. La nueva normativa completa lo referente al acceso a las prestaciones del sistema por parte de las trabajadoras y los trabajadores que acreditan períodos de cotización bajo la modalidad de contratos a tiempo parcial.

La Ley 11/2013 traslada al ordenamiento jurídico de la Seguridad Social el contenido del «Acuerdo para la mejora de las condiciones de acceso a la prestación social de los trabajadores a tiempo parcial» firmado el pasado mes de julio entre el Gobierno español y los diversos agentes sociales. El documento recoge determinadas modificaciones de la LGSS en materia de protección social del tiempo parcial y se concreta en un grupo de reglas específicas relativas a la acción protectora de la Seguridad Social aplicables a las personas trabajadoras a tiempo parcial, siendo un 74% mujeres.

El Acuerdo ajusta la reforma de las reglas de la Seguridad Social aplicables a las trabajadoras y trabajadores a tiempo parcial a las exigencias constitucionales de igualdad y no discriminación en los términos previstos en el ordenamiento comunitario. Además, establece los siguientes principios que deben de aplicarse:

1. principio de igualdad al acceso a las prestaciones de tal manera que el acceso se adecue a la parcialidad de la vida laboral;
2. principio de contribución y proporcionalidad entre las aportaciones realizadas y las prestaciones a recibir;
3. principio de conservación de normas favorables, manteniendo los mecanismos correctores que no hayan sido declarados inconstitucionales;
4. principio de legalidad;
5. principio de igualdad y suficiencia de modo que las personas que trabajan a tiempo parcial accedan en la misma extensión, términos y condiciones que quienes trabajan a tiempo completo.

La nueva ley parece acertada en cuanto que posibilita el acceso a las prestaciones del sistema por parte de personas que acreditan períodos de cotización bajo la modalidad de contratos a tiempo parcial.

---

<sup>9</sup> Panizo Robles, José Antonio (2013): «Las Nuevas reglas de seguridad social para los trabajadores contratados a tiempo parcial». *CEF-Laboral Social*.

No obstante, y en relación a la pensión mínima, las nuevas reglas no incorporan modificación alguna, por lo que si nos remitimos a lo establecido en la Ley 27/2011 las pensiones mínimas no quedan garantizadas en la misma medida. Esto es, 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, lo que da lugar a pensiones contributivas por debajo de las pensiones mínimas<sup>10</sup>.

Por lo tanto, si la persona interesada causa una pensión con un importe inferior a la pensión mínima que se trate, tiene derecho a percibir el correspondiente complemento a mínimos, siempre que acrediten los requisitos a que se sujeten tales complementos<sup>11</sup>, y con el límite que la cuantía del complemento a mínimos no puede superar el importe de la pensión no contributiva<sup>12</sup>, esto es, 364,9 euros mensuales.

En la Ley 27/2011 para la determinación de los períodos de cotización acreditados a tiempo parcial, y a los efectos del acceso a las prestaciones y determinación de la cuantía, se procedía al cómputo de las cotizaciones efectuadas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias, y el total de las mismas se transformaba en días teóricos de cotización que se dividía por 5 (equivalente diario del cómputo de 1.826 mil horas anuales). Para el acceso y la cuantía de las pensiones de jubilación y de incapacidad permanente, derivadas de enfermedad común, el número de días que resultasen se incrementan mediante la aplicación del coeficiente del 1,5, sin que el número de días resultantes pudiese ser superior al que correspondiese a tiempo completo<sup>13</sup>.

Para determinar los días de cotización teóricos de una persona con contratos a tiempo parcial que presenta un total de 15.324 horas trabajadas, tanto complementarias como ordinarias, se dividen las horas trabajadas entre el equivalente diario del cómputo de 1.826 horas anuales, esto es, 5. Para acceder a las prestaciones de pensiones de jubilación e incapacidad permanente derivada de enfermedad común, el período de cotización acreditado se incrementaba con el coeficiente del 1,5. Por tanto, los días cotizados se obtendrían de la siguiente manera:

$$(15.324 / 5) = 3.064,8 = 3.065 \text{ días}$$

$$(3.065 \times 1,5) = 4.597,5 = 4.597 \text{ días de cotización.}$$

<sup>10</sup> Sáenz, Luis M. (2011): «Pensiones, capitalismo y desigualdad» en *Lan Harremanak* 24, p. 145.

<sup>11</sup> Artículo 50: *Complementos para pensiones inferiores a la mínima*. <http://www.boe.es/boe/dias/2011/08/02/pdfs/BOE-A-2011-13242.pdf>

<sup>12</sup> Panizo Robles, José Antonio (2013): «Las Nuevas reglas de seguridad social para los trabajadores contratados a tiempo parcial», art. cit.

<sup>13</sup> *Ibidem*.

El período mínimo de cotización exigido para esta prestación es de 5.475 días, equivalente a 15 años, por tanto, y en este supuesto, no se podría acceder a la pensión de jubilación por no alcanzar los días de cotización exigidos por ley.

### 1.3. Lagunas de cotización

La Ley 27/2011 modifica de manera incisiva la forma de computar las lagunas de cotización con efectos sobre el artículo 162.1<sup>14</sup> de la LGSS sin que para ello se hayan previsto normas transitorias de algún tipo. Con esta reformulación el cálculo de la base reguladora de las pensiones de jubilación o por incapacidad permanente modifica el tratamiento dado a las lagunas de cotización. Si en la redacción anterior a la Ley 27/2011 la integración del mecanismo de lagunas de cotización se realizaba en función de la base mínima de cotización vigente en cada momento sin límite temporal, con la nueva regulación las primeras cuarenta y ocho mensualidades se integran con la base mínima de entre todas las existentes en cada momento, y el resto de mensualidades con el 50% de dicha base mínima<sup>15</sup>.

Con esta medida el impacto de género será negativo ya que las mujeres tienen más lagunas de cotización que los hombres. Según los datos aportados en la memoria del anteproyecto de Ley se deduce que en el Régimen General, el 50% de las mujeres tienen más de 24 meses sin cotizar en los últimos veinte años, mientras que los hombres presentan un 21%<sup>16</sup>.

Los demás regímenes son específicos y se articulan en torno a ciertos sectores profesionales. Entre ellos el que tiene mayor amplitud, si bien su remuneración es inferior a la que ofrece el régimen general, es el régimen de los trabajadores autónomos, el 23% son mujeres mientras que el 19% son hombres. Las demás prestaciones se regularizan entre regímenes minoritarios (agrario, empleadas de hogar, Servicio Obligatorio de Vejez e Invalidez) con importes significa-

<sup>14</sup> [http://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-1997-15810](http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1997-15810). En la Ley 24/1997 se modificó el artículo 162.1 de la Ley General de la Seguridad Social aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, y quedada redactado de la siguiente manera: «1. La base reguladora de la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, será el cociente que resulte de dividir por 210, las bases de cotización del interesado durante los 180 meses inmediatamente anteriores a aquel en que se produzca el hecho causante. 1.1 El cómputo de las bases a que se refiere el párrafo anterior se realizará conforme a las siguientes reglas, de las que es expresión matemática la fórmula que figura al final del presente apartado. 1.ª Las bases correspondientes a los 24 meses anteriores a aquel en que se produzca el hecho causante se computarán en su valor nominal. 2.ª Las restantes bases de cotización se actualizarán de acuerdo con la evolución que haya experimentado el índice de precios al consumo desde el mes a que aquéllas correspondan, hasta el mes inmediato anterior a aquel en que se inicie el período a que se refiere la regla anterior».

<sup>15</sup> Fernández Orte, Jaime (2012): «La reforma de las pensiones de jubilación realizada por la Ley 27/2011», en *Lan Harremanak* 26, p. 104.

<sup>16</sup> Sáenz, Luis M. (2011): «Pensiones, capitalismo y desigualdad», art. cit.

tivamente menores<sup>17</sup>. Si atendemos al Régimen especial de empleados de hogar el 75% de las mujeres tienen más de 24 meses sin cotización en el citado período<sup>18</sup>. Los sectores de la minería de carbón y las pensiones por enfermedades profesionales son los que cuentan con las cuantías más altas de todo el sistema.

#### 1.4. ¿Qué ocurre con los derechos contributivos?

La pensión de jubilación es la principal pensión en el sistema español. No obstante, existe una distribución desigual entre mujeres y hombres: el 64% de las pensiones se concentran en los hombres, y el 36% en las mujeres. Por su parte, la mayoría de las mujeres reciben la pensión de viudedad, esto es, una pensión derivada por el fallecimiento del cónyuge. Volveremos sobre este aspecto en el siguiente apartado.

Siguiendo con las cuantías mínimas mensuales, las trabajadoras generan pensiones en torno a las cuantías mínimas, tanto en los casos de incapacidad y jubilación como en el de viudedad (Salvador Cifre, 2013:56). Con una diferencia de algo más de 400€ al mes, los hombres generan pensiones más altas de incapacidad y ampliamente superiores en jubilación.

Por otra parte, los pensionistas más jóvenes cuentan con pensiones medias de jubilación más elevadas con respecto a las pensiones existentes. Esto es debido a que las cuantías de las pensiones nuevas se incrementan acorde a los salarios de los últimos años laborables mientras que las pensiones existentes aumentan en función del índice de precios al consumo (en adelante, IPC) índice con un incremento inferior al de los salarios.

Las pensiones inferiores a la pensión mínima pueden disponer de un complemento a mínimos hasta alcanzar el mínimo establecido. Los complementos a mínimos<sup>19</sup> de las pensiones contributivas originadas a partir del 1/1/2013 no podrán superar el importe de la pensión no contributiva lo que puede dar lugar a pensiones contributivas por debajo de las pensiones mínimas. El 62% de los pensionistas con complemento son mujeres. Además, la desigualdad se acentúa al considerar la distribución de las pensiones por tramos de cuantía, esto es, la mayor parte de las pensiones de las mujeres se encuentran entre los intervalos de 500€ a 633€ y de 150€ a 500€ en los que se sitúan los importes mínimos o inferiores al mínimo de pensión (Salvador Cifre, 2013:58). Por el

<sup>17</sup> Vara Miranda, María Jesús (2011): La desigualdad de género en el sistema público de pensiones: el caso de España», en *Tribuna de Economía*. N.º 859, p. 125.

<sup>18</sup> Panizo Robles, José Antonio (2013): «Las Nuevas reglas de seguridad social para los trabajadores contratados a tiempo parcial», art. cit.

<sup>19</sup> «Los complementos por mínimos operan sobre aquellas prestaciones contributivas que no alcanza el mínimo legal establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado». Alonso San Alberto, Diana; Pazos Morán, María (2010): «Equidad y eficiencia en el sistema de pensiones: una revisión crítica». *Papeles de Trabajo del Instituto de Estudios Fiscales*. N.º 4, p. 28.

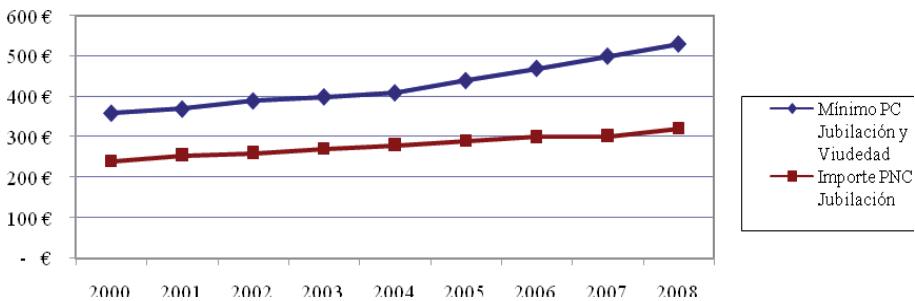


contrario, las pensiones mínimas de los trabajadores se encuentran entre 700€ y 1.100€.

La Ley 26/1990 por la que se establecen por la seguridad social pensiones no contributivas (en adelante, PNC), universalizó el derecho a percibir una pensión a personas sin ingresos, en su mayoría mujeres mayores de 65 años que a lo largo de su vida no han tenido contrato laboral alguno. Si bien es cierto que desde su creación se ha producido una tendencia a la baja, el 71% de las PNC son percibidas por mujeres. La PNC es de 339,70€ mensuales, cuantía que está por debajo del umbral de la pobreza, esto es, 401€/mes.

Asimismo, no debemos olvidar a aquellas mujeres que por computar las rentas del cónyuge superan el límite de renta exigido y, por lo tanto, no tienen acceso a ninguna pensión.

Gráfico 1  
Evolución del importe de las PNC y del importe de las pensiones contributivas



\* Mínimo legal para personas con más de 65 años o más y sin cónyuge a cargo.

Elaboración: Alonso San Alberto, Diana; Pazos Morán, María (2010): «Equidad y eficiencia en el sistema de pensiones: una revisión crítica». *Papeles de Trabajo del Instituto de Estudios Fiscales*. N.º 4.

### 1.5. Pensiones de viudedad

El actual sistema de pensiones del Estado español fue diseñado en la década de los sesenta en una sociedad configurada por un modelo de familia en el que el hombre, *breadwinner*, era quien sustentaba a la familia, y la mujer la esposa dependiente.

Las cotizaciones protegían al trabajador en caso de enfermedad, desempleo y/o jubilación. La mujer, económicamente dependiente del marido, no era sujeto de derecho sino que se consideraba objeto de los llamados derechos derivados, esencialmente, prestaciones por esposa a cargo. Solamente en caso de fallecimiento del cónyuge la esposa se convertía en sujeto de derecho a una pensión de viudedad.

La Comisión del Pacto de Toledo aprobó el 29 de diciembre de 2010 una serie de recomendaciones que fueron la antesala de la Ley 27/2011 sobre la actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. La disposición adicional trigésima de la Ley 27/2011<sup>20</sup>, y en referencia a la recomendación número 13 del Pacto de Toledo, señala:

La disposición adicional trigésima tiene como finalidad trasladar a la normativa de la Seguridad Social la recomendación número 13 del Pacto de Toledo, en relación a la necesidad de mejora de la acción protectora de la pensión de viudedad en los beneficiarios mayores de 65 años en que esta pensión sea su principal fuente de ingresos. De esta forma, tal y como recomienda el Pacto de Toledo se incrementa el porcentaje de la base reguladora, del actual 52 % al 60 % de forma gradual en ocho años a partir del 1 de enero de 2012, que se utiliza para calcular la pensión de viudedad.

Por tanto, se incrementa el porcentaje de la base reguladora del actual 52% al 60% de forma gradual en ocho años a partir del 1 de enero de 2012 que se utiliza para calcular la pensión de viudedad, esto es, se calcula como la cotización media mensual de la persona trabajadora durante dos años sin interrupción elegidos por la persona beneficiaria dentro de los quince años anteriores al fallecimiento del cónyuge<sup>21</sup>

Por una parte, esta medida atenta contra el principio de equidad con respecto a la pensión de jubilación, puesto que el cálculo de la base reguladora de la pensión de jubilación pasa de 180 a 300 meses, duración que se alcanzará en 2022. Además, la ampliación de 15 a 25 años supondrá una reducción media de la cuantía de la pensión de más del 5%. Por otra parte, se puede dar el caso de que las cotizaciones de una persona soltera no le sirven para su propia pensión por no llegar al mínimo exigido para tener una pensión de jubilación contributiva, mientras que estas cotizaciones están sirviendo para que otra persona se beneficie de una pensión de viudedad cualesquiera que sean sus ingresos, incluidas otras pensiones.

La pensión de viudedad no es una pensión contributiva puesto que no se cotiza por este concepto, pero su cálculo se establece en función de las cotizaciones del cónyuge difunto, esto es, pensión de jubilación por contribuciones ajenas. Pero, si todas las pensiones cotizan lo mismo, independientemente del estado civil, ¿por qué las personas casadas originan pensión de viudedad? Según el principio de solidaridad debe atenderse a las personas desprotegidas, lo que no ocurre en todos los casos en la pensión de viudedad. Por ello, la funcionalidad, equidad y eficiencia de la pensión de viudedad es cuestionada.

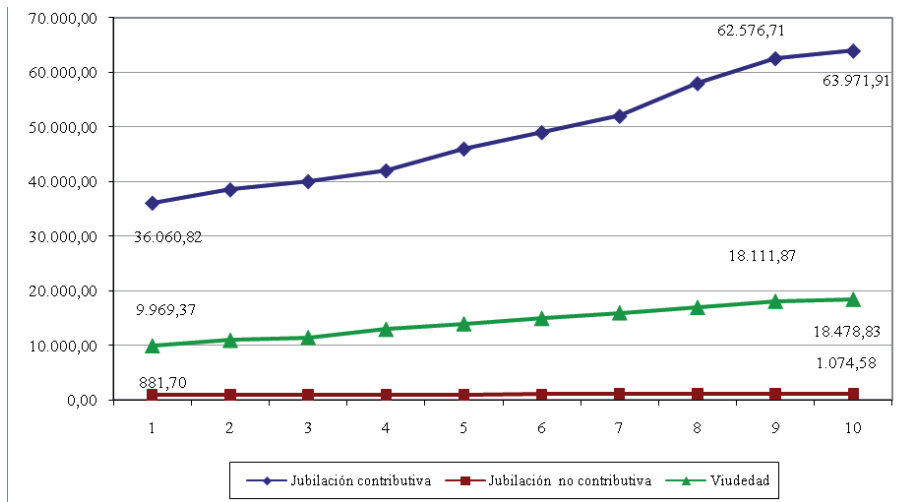
---

<sup>20</sup> Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. <http://www.boe.es/boe/dias/2011/08/02/pdfs/BOE-A-2011-13242.pdf>

<sup>21</sup> Alonso San Alberto, Diana; Pazos Morán, María (2010): «Equidad y eficiencia en el sistema de pensiones: una revisión crítica». *Papeles de Trabajo del Instituto de Estudios Fiscales*. N.º 4, pp. 31-36.

En líneas anteriores destacábamos la inequidad que representa el cálculo de esta pensión con respecto al cómputo de la pensión de jubilación. Actualmente, la pensión de viudedad es una figura obsoleta en términos de eficiencia. Esta pensión, en alguna medida, y junto con otros factores como la precariedad en el empleo femenino, empuja a que las mujeres casadas decidan dedicarse al cuidado de la familia y hogar, e incluso, a la economía sumergida. Una decisión que, debido a un desigual acceso de las trabajadoras a la fuerza de trabajo, opera en detrimento de las mujeres puesto que las aleja del mercado laboral y las retiene en los roles de género asignados por la sociedad.

Gráfico 2  
Evolución del gasto actual en pensiones por clases



\* Mínimo legal para personas con más de 65 años o más y sin cónyuge a cargo.

Elaboración: Alonso San Alberto, Diana; Pazos Morán, María «Equidad y eficiencia en el sistema de pensiones: una revisión crítica». *Papeles de Trabajo del Instituto de Estudios Fiscales*. N.º 4.

Estos efectos negativos en cuanto a equidad y eficiencia de la pensión de viudedad se reflejan al comparar el gasto público anual de este concepto con respecto a las pensiones contributivas y no contributivas. En 2009, el gasto en pensiones de viudedad suponía el 22% del total, y en aumento, tal y como recomienda el Pacto de Toledo. Esto supone un gasto dieciocho veces superior al gasto en PNC y equivalente a casi un tercio del gasto total en pensiones de jubilación contributivas<sup>22</sup>.

<sup>22</sup> Vara Miranda, María Jesús (2011): «La desigualdad de género en el sistema público de pensiones: el caso de España», art. cit.

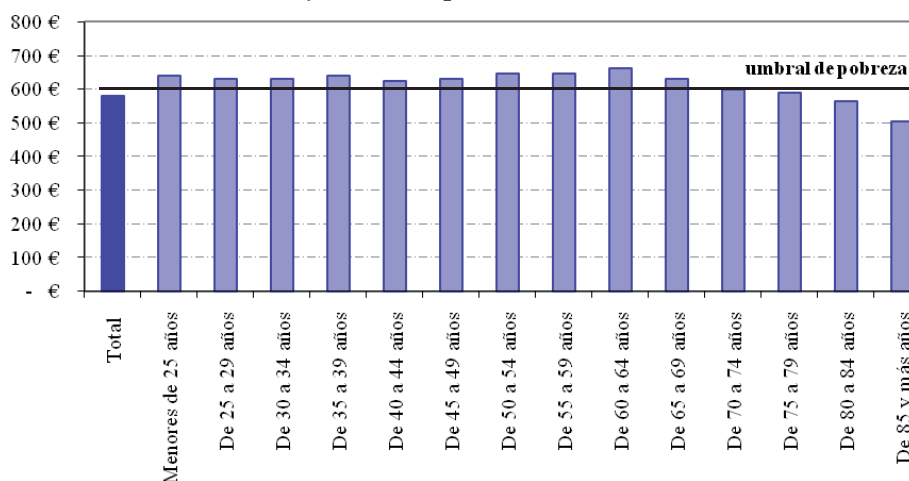
La pensión no contributiva ha crecido un 22% entre el 2001 y 2010, mientras que la de viudedad ha aumentado un 77% en ese mismo periodo de tiempo.

Además, la pensión de viudedad es compatible con otro tipo de ingresos laborales y con otras pensiones como la de jubilación o incapacidad. Esto establece una diferenciación con respecto a las pensiones de jubilación contributivas y PNC.

En la actualidad, la situación de las mujeres que causan alta como beneficiarias de pensiones de viudedad es notablemente diferente a la de quienes causan baja, debido a que proceden de bases reguladoras más elevadas y, como indicábamos en el párrafo anterior, suele ser frecuente que coexistan con otro tipo de rentas o pensiones del sistema.

Según el Tercer Informe sobre la situación sociolaboral de las mujeres en la sociedad española elaborado por el Consejo Económico y Social en 2011, en 2010 la pensión media de las bajas de viudedad suponía 521 euros mensuales mientras que la pensión de las altas alcanzaba los 630,84 euros. En cambio en los hombres ambas cuantías son más reducidas, 419,35 euros en las altas y 349,76 en las bajas. Señalar que, aunque el diferencial con las pensiones de las viudas, tanto en las altas como entre las bajas, es similar, las diferencias por sexo se mantienen.

Gráfico 3  
Pensiones de viudedad de mujeres por grupos de edad  
y umbral de pobreza (€/mes)



Fuente: Tercer Informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española 2011, p. 222.

## 2. Brecha de género en las pensiones de los Estados miembros de la Unión Europea

### 2.1. El principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres

El principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres ha sido recogido en Tratados Fundamentales y Directivas comunitarias desde los inicios de la Comunidad Europea hasta la Constitución Europea. Uno de los objetivos de la Unión Europea es la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, y así lo indica el párrafo segundo del artículo 1. 3. del Tratado Constitucional. Asimismo, el precepto III. 108 señala el principio de igualdad de remuneraciones en un mismo trabajo o en un trabajo de igual valor. A pesar de formar parte de diversos tratados y directivas comunitarias, quizá hubiese sido pertinente y necesario incluirlo como uno de los valores<sup>23</sup> de la Unión Europea y no como objetivo.

Si bien es cierto, el análisis crítico del derecho ha demostrado las limitaciones normativas que existen para impedir las diferencias en las remuneraciones entre ambos sexos, brecha salarial que incide directa y negativamente en la cuantía de las pensiones contributivas de las trabajadoras.

Por otra parte, la complejidad de la normativa comunitaria en materia de discriminación directa e indirecta, y las dificultades de trasladarla a los ordenamientos estatales, frena la equiparación salarial y profesional de las mujeres con los hombres. Al tiempo, la demora y los límites de la adecuación comunitaria en materia de relaciones entre ambos sexos ha condicionado la eficacia de la política y la normativa sobre la igualdad de remuneración<sup>24</sup>.

### 2.2. La reforma de las pensiones

Varios trabajos desarrollados por la Comisión Europea permitieron a diversos Consejos Europeos poner en marcha y desarrollar el proceso de decisión en lo referente a la reforma de las pensiones. En el año 2000, el Consejo de Lisboa subrayó la necesidad de fijar una serie de perspectivas a largo plazo sobre la evolución de la protección social, con especial atención a la viabilidad de los regímenes de jubilación. Un año después, el Consejo de Göteborg, acordó que para modernizar los regímenes de pensiones era necesario limitarse a tres grandes principios:

---

<sup>23</sup> «La Unión está fundada sobre los valores de respeto a la dignidad humana, libertad, democracia, igualdad, Estado de Derecho y respeto a los derechos humanos, incluidos los de las minorías. Esos valores, que se enuncian en el artículo 1-2, son comunes a los Estados miembros». [http://europa.eu/scadplus/constitution/objectives\\_es.htm#VALUES](http://europa.eu/scadplus/constitution/objectives_es.htm#VALUES). Última fecha consultada: 25/09/2013.

<sup>24</sup> De la Fuente, Mikel (2008): *Reparto y Capitalización*. Editorial CES Colección 1.ª Edición, pp. 139-199.

Preservar la capacidad que tienen los sistemas para alcanzar sus objetivos sociales, mantener su viabilidad financiera y responder a la evolución de las necesidades de la sociedad<sup>25</sup>.

Ese mismo año, el Consejo de Laeken, adoptó como base un informe conjunto del Comité de Protección Social y del Comité de Política Económica, el que fuera la antesala de un Método Abierto de Coordinación (MOC) con el fin de ayudar a los Estados miembros a elaborar progresivamente sus propias políticas en esta materia. Once fueron los objetivos comunes fijados entre los que destacaba:

Responder a las aspiraciones hacia una mayor igualdad entre hombres y mujeres: revisar las disposiciones en materia de pensiones a fin de garantizar el principio de igualdad de trato entre las mujeres y los hombres teniendo en cuenta las obligaciones del Derecho Europeo<sup>26</sup>.

A pesar de estar entre los objetivos, el principio de igualdad no era mencionado, y por tanto la aspiración pretendida quedaba sin concretar. Ante esta carencia, en diciembre de 2002 la Comisión Europea publicó el *Proyecto de informe conjunto de la Comisión y del Consejo sobre unas pensiones viables y adecuadas* en cuya introducción señalaba las exigencias de igualdad de trato entre hombres y mujeres, así como la necesidad de aumentar los índices de empleo de las mujeres en edad activa y del conjunto de las personas con edades comprendidas entre 55 y 64 años<sup>27</sup>.

### 2.3. Brecha de género en las pensiones europeas

Una década después, el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, no es tratado como debería, esto es, la base principal para el desarrollo de una sociedad justa, equitativa, inclusiva y sostenible.

Las diferencias de género en los diversos sistemas públicos europeos de pensiones no suelen ser objeto de debate, análisis e investigación. En mayo de 2013, la Comisión Europea publicó el informe, *The gender gap in pensions in the EU*<sup>28</sup>. El estudio establece un indicador que se conoce como Gender Gap in Pensions (GGP) y que estima las diferencias de género existentes en las

---

<sup>25</sup> Peemans-Poulet, Hedwige (2004): «La política social y la economía europea: la cuestión de las pensiones de las mujeres», *Lan Harremanak* 10, p. 106.

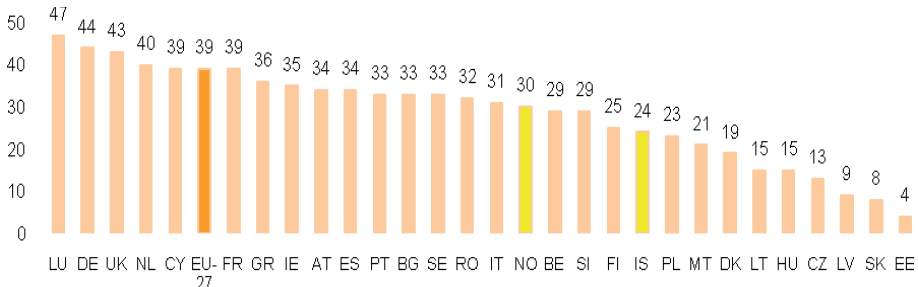
<sup>26</sup> Peemans-Poulet, Hedwige (2004): «La política social y la economía europea: la cuestión de las pensiones de las mujeres», art. cit.

<sup>27</sup> Comisión de las Comunidades Europeas, *Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de Regiones. Proyecto de Informe conjunto de la Comisión y del Consejo sobre unas pensiones viables y adecuadas*, COM (2002) final.

<sup>28</sup> [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130530\\_pensions\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130530_pensions_en.pdf)

pensiones de los Estados miembros, esto es, la forma de reflejar las diferencias de pensiones medias que existen entre ambos sexos calculada en función de la pensión bruta.

Gráfico 4  
Brecha de género en pensiones (%); pensionistas mayores de 65 años



*Fuente:* EU-SILC 2010. Las estimaciones para CY y el IE se basan en datos de 2009. Veasé en [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130530\\_pensions\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130530_pensions_en.pdf)

Tomando como referencia la Unión Europea (EU-27) en su conjunto, los hombres reciben pensiones más altas que las mujeres en un 39%. Si observamos la gráfica son cuatro los países que se sitúan por encima de la media europea. La mayor diferencia la encontramos en Luxemburgo, con una brecha del 47%, seguido de Alemania, un 44%, y un punto por debajo del país germano se encuentra el Reino Unido.

Holanda, por su parte, se ubica un punto por encima de la media europea. Países como Francia y Chipre se sitúan alrededor del promedio, mientras que Grecia, Irlanda, Austria, España, Portugal y Bulgaria cuentan con valores superiores a un tercio. Al tiempo, es destacable que el promedio de las pensiones de las mujeres es un 30% más bajo en más de la mitad de los Estados miembros. Por el contrario, los valores más bajos se encuentran en los países de Europa del Este: Lituania y Hungría, ambos con un 15%; la República Checa, 13%; Letonia, 9%; y la República Eslovaca, 8%. Estonia, por su parte, cuenta con una brecha de género del 4%.

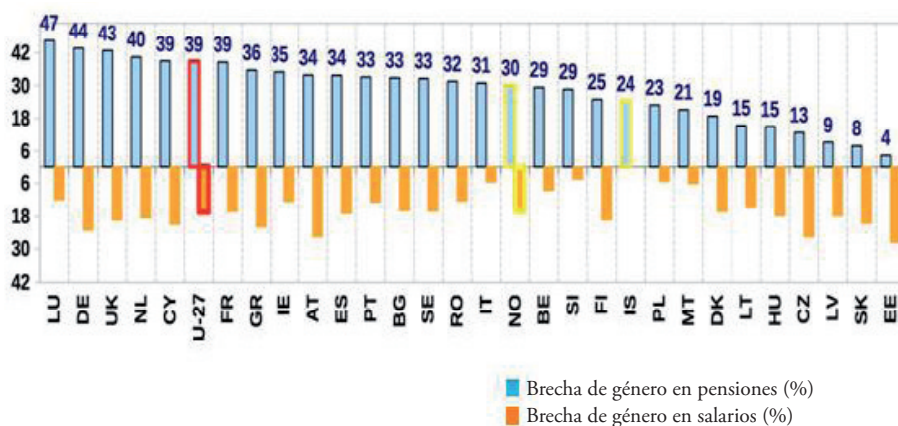
A pesar de que el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres haya sido demandado en diversos tratados, documentos y/o directivas comunitarias, puede estar perdiendo su valor real cuando desde la Comisión Europea se apuesta por una creciente flexibilización de los mercados de trabajo, siendo las mujeres las destinatarias preferentes de esta disposición, medida que dificulta las carreras profesionales estables de las trabajadoras y, en consecuencia, unas pensiones adecuadas que cumplan con el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.

## 2.4. Brecha salarial

Asimismo, el estudio revela que la brecha salarial media europea es del 16,2%. La remuneración, el tiempo de trabajo y las carreras profesionales, entre otros, marcan la diferencia entre mujeres y hombres, y en consecuencia, tiene un impacto negativo en las cuantías de las pensiones de las trabajadoras. Estas diferencias en las remuneraciones brutas entre hombres y mujeres no solamente responden a prácticas de discriminación salarial, sino que también es el resultado de los procesos culturales y de socialización.

Además, la temporalidad afecta en mayor medida a las mujeres. La vida laboral de las trabajadoras suele sufrir interrupciones, principalmente por el trabajo de cuidados, lo que dificulta la prolongación de la jornada, la disponibilidad horaria y la acumulación de periodos de antigüedad, entre otros, un criterio, este último, que es tenido en cuenta en los complementos salariales establecidos en los convenios.

Gráfico 5  
Brecha de género en pensiones (%) - Brecha de género en salarios (%)



Fuente: EU SILC y Eurostat. Ganancias de base de datos para el año 2010. [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour\\_mercado/ingresos/base\\_de\\_datos](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_mercado/ingresos/base_de_datos).

Notas: Los datos de Grecia y Estonia corresponden al año 2008; no existe información para Islandia.

La desigualdad está generalizada en toda Europa. Si atendemos a los datos del Estado español publicados en la Encuesta Anual de Estructura Salarial de 2011 del Instituto Nacional de Estadística<sup>29</sup>, la ganancia media anual fue de

<sup>29</sup> <http://www.ine.es/prensa/np790.pdf>



25.667,89 euros para los hombres y de 19.767,59 euros para las mujeres, esto es, un 23% menos que los hombres. La igualdad retributiva no es equivalente a la cualificación de las mujeres, una situación que no solo afecta al presente de las trabajadoras, sino que también su posición como asalariadas determina su estatus de desempleadas y jubiladas.

En el año 2007 fue aprobada la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres<sup>30</sup>, una norma que buscaba dar más poder político y económico a las mujeres, así como una mayor corresponsabilidad en el trabajo de cuidados entre ambos sexos. Sin embargo, todavía en la actualidad, persisten importantes diferencias salariales entre mujeres y hombres tanto en el ámbito laboral como empresarial.

Por su parte, Emakunde - Instituto Vasco de la Mujer, publicó en 2012 un informe<sup>31</sup> en el que analizaba la brecha salarial entre mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Euskadi. Actualmente, se calcula que la diferencia salarial anual entre ambos sexos es de 7.139,50 euros<sup>32</sup> (mujeres: 19.771,80€ / hombres: 26.911,40€), una brecha salarial alarmante que, a pesar de ello, no es conocida ni tendida en cuenta para la gran mayoría de la opinión pública. Esta limitación provoca que la sociedad no tenga conciencia sobre la magnitud del problema, así como sus consecuencias en cuanto a la cuantía de las pensiones.

### 3. Por un sistema público de pensiones equitativo

Durante el desarrollo del trabajo han ido surgiendo algunas cuestiones que merecen ser destacadas en este último apartado y, en la medida de lo posible, concluir con una serie de propuestas que contribuyan a un sistema público de pensiones más justo y equitativo.

#### 3.1. La sociedad ha cambiado pero el punto de partida no

Las mujeres accedieron al mercado de trabajo en inferioridad de condiciones respecto a los hombres ya que habían permanecido en el hogar y no habían podido desarrollar carreras profesionales al igual que aquellos. Actualmente el salario medio de las mujeres ocupadas es un 22% menor al de los hombres y siguen siendo víctimas de discriminación por embarazo o maternidad.

---

<sup>30</sup> <https://www.boe.es/boe/dias/2007/03/23/pdfs/A12611-12645.pdf>

<sup>31</sup> [http://www.emakunde.euskadi.net/contenidos/informacion/pub\\_informes/es\\_emakunde/adjuntos/Brecha\\_salarial\\_es.pdf](http://www.emakunde.euskadi.net/contenidos/informacion/pub_informes/es_emakunde/adjuntos/Brecha_salarial_es.pdf)

<sup>32</sup> <http://emakunde.blog.euskadi.net/2011/12/emakunde-denuncia-la-brecha-salarial/>. Última consulta realizada: 25/09/2013.

La incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral durante las últimas décadas no ha supuesto un abandono de sus responsabilidades en el trabajo de cuidados y, en general, lo han hecho en condiciones de precariedad y sobreexplotación específicas. El rol de madres y cuidadoras sigue imponiéndose en la sociedad. El recorte de las políticas públicas actuales en apoyo a personas dependientes obliga a muchas mujeres a optar por contratos a tiempo parcial o por trabajos no remunerados.

En el Estado español las mujeres constituyen el 43% de los contratos indefinidos. De todas las personas empleadas a media jornada, las trabajadoras suman el 97,07% quienes alegan como razón de esta jornada el cuidado de personas dependientes. Además, las mujeres tienen una mayor presencia que los hombres en la economía sumergida, con la consiguiente pérdida de derechos laborales y sociales. El 80% de las personas que no reciben ningún tipo de pensión son mujeres. Una parte importante de aquel porcentaje corresponde a mujeres que, por computar las rentas del cónyuge, superan el límite de renta exigido y no tienen acceso a ninguna pensión.

Trabajos a tiempo parcial, brecha salarial y carreras profesionales irregulares, entre otros, son algunos de los factores que inciden negativamente en la menor cuantía de las pensiones de las mujeres ya que cuentan con tiempos y bases de cotización más bajos que los hombres llegando a existir una diferencia con respecto a la pensión media recibida por los trabajadores de casi el 40%.

### 3.2. Ceguera de género

La Comisión del Pacto de Toledo reunida el 29 de diciembre de 2010 aprobó un informe en el cual una de las recomendaciones era *Mujer y protección social*. En ella se aboga por una «integración laboral acorde con las aspiraciones de las mujeres», y la configuración de derechos de pensión propios no derivados del marido. No obstante, no reclama la igualdad en el empleo y la protección social, sino que se limita a enumerar algunas medidas específicas como los incentivos fiscales y de protección social a la no incorporación de mujeres casadas al mercado de trabajo, esto es, disposiciones, en principio, protectoras y que perpetúan el reparto desigual del empleo y el trabajo de cuidados.

La desigualdad de las pensiones entre hombres y mujeres empeora con el tiempo. Incrementar de 15 a 25 años el periodo de cálculo agravará la discriminación de las trabajadoras. Los salarios y las reglas de cálculo de la pensión, la jornada a tiempo parcial, la precariedad laboral, y en consecuencia, mayores lagunas de cotización que los hombres, son algunos de los factores que han empeorado las pensiones de las trabajadoras. Con ayuda de la reforma laboral y la flexibilización que desde aquella se promueve, el empleo femenino a tiempo parcial va en aumento, y conlleva un grave impacto en las pensiones contributi-

vas de las mujeres. La pensión media de las mujeres es de 599€, esto es, un 39% inferior a la de los hombres, quienes reciben 977€ al mes.

### 3.3. De los derechos derivados a los derechos propios

En el Estado español más del 50% de las mujeres pensionistas son por un derecho derivado, la mayoría, de viudedad. Este dato nos lleva a afirmar que no existe una igualdad real de mujeres y hombres en la protección social y que el sistema público de pensiones responde también a la lógica de un sistema patriarcal que favorece las relaciones de poder y limita la autonomía económica de las mujeres. Por tanto, progresivamente y con las disposiciones transitorias necesarias, dicha prestación debería de eliminarse de manera natural sin que ello conlleve la desprotección de ninguna mujer. El estado civil de una persona no debería determinar la prestación a percibir.

Hay una amplia generación de mujeres que han dedicado básicamente toda su vida al cuidado de la familia y la pensión de viudedad puede entenderse como una pensión compensatoria a su labor. En la actualidad, la pensión de viudedad responde a un modelo social que no representa la realidad social. Es al Estado al que le corresponde garantizar una prestación de servicios públicos de calidad sin que a la ciudadanía le suponga coste alguno.

Asimismo, entendemos que debería desarrollarse una estrategia que individualice las prestaciones de la Seguridad Social, que equipare la PNC al mínimo general de pensiones, que promueva políticas con el objetivo de favorecer la incorporación de la mujer al mercado laboral en igualdad de condiciones, y con ello, erradicar la precariedad laboral, en definitiva, huir de los contratos a tiempo parcial, de tal manera que las trabajadoras generen pensiones contributivas dignas.

### 3.4. Sistema contributivo de pensiones

Una de las cuestiones que nos planteamos es si las pensiones deben financiarse exclusivamente de las cotizaciones de las personas trabajadoras y del empresariado, o si esta financiación pudiera ser compartida por los ingresos generales del Estado. Para que este planteamiento pudiera darse, por una parte, habría que revisar el Pacto de Toledo en el cual se establece la dependencia entre pensiones y cotizaciones, y por otra, cuestionar el preámbulo de la Ley 27/2011 en donde se recomienda:

Reforzar la contributividad del sistema estableciendo una relación más adecuada entre el esfuerzo realizado en cotizaciones a lo largo de la vida laboral y las prestaciones contributivas a percibir.

Si miramos a la Unión Europea, solo 8 de los 27 estados miembros igualan pensiones a cotizaciones. Estados como Francia han creado un impuesto espe-

cial, esto es, la contribución social generalizada con el fin de dotar al Fondo de Reserva y financiar las pensiones en el futuro. En el Estado español las pensiones vinculadas al trabajo se financian con cotizaciones y las de carácter universal con impuestos generales.

No obstante, el artículo 82.2.b de la Ley General de Seguridad Social establece la naturaleza no contributiva de los complementos a mínimos y apunta que éstos deben financiarse con aportaciones del Estado y no con ingresos de las cotizaciones sociales. A través de una disposición transitoria se establecía un plazo de doce años a partir del 1 de enero de 2002<sup>33</sup>. Previamente esta disposición apuntaba que dicho objetivo debía alcanzarse antes del año 2000. Aunque el plazo para cumplir el mandato legal es el 1 de enero de 2014, en 2011 estaba presupuestado que el 60% del gasto en complementos a mínimos se pague de cotizaciones sociales.

Las cotizaciones sociales están vinculadas al salario bruto y la evolución de los ingresos limitada por las retribuciones salariales. Entre 1995 y 2007 el peso de las retribuciones salariales sobre el PIB total ha caído dos puntos a pesar de que la población asalariada creció en torno a un 80%<sup>34</sup>. Mientras, las rentas empresariales respecto al PIB aumentaron un 42,7% en 2007.

El sistema de financiación actual podría no ser compatible con la disminución estructural de la proporción entre salarios y PIB, precisamente, por la dependencia entre cotizaciones sociales respecto a los salarios. Además, en una situación como la actual, con un 27% de paro y con un inmovilizado mercado laboral, el Estado español debería de prever otras formas de financiación.

## 4. Algunas reflexiones

### 4.1. Las desigualdades afectan cada vez más y en mayor medida a las mujeres

Los contratos a tiempo parcial se enmarcan dentro del mercado laboral femenino, y por tanto, bajas pensiones. Además, la doble presencia de las mujeres en el espacio mercantil y doméstico condiciona la salud de las trabajadoras en mayor medida que la de los hombres. ¿Qué calidad de vida tendremos a partir de los sesenta años? Debemos reorganizar la vida laboral, articular la actividad mercantil y doméstica en función de los ciclos de vida de mujeres y hombres, de las necesidades de las personas, y de los muy diversos modelos familiares y de vida que han surgido en las últimas décadas, con el fin de erradicar las desigualdades de género y disfrutar de una vida digna y de calidad.

---

<sup>33</sup> Sáenz, Luis M. (2011): «Pensiones, capitalismo y desigualdad» en *Lan Harremanak*, art.cit.

<sup>34</sup> *Ibidem*.

El Pacto de Toledo firmado en 2010 marcaba como objetivo la igualdad de género pero las medidas que proponía alentaban la división sexual del trabajo dentro de la familia. Políticas de conciliación y de atención a la dependencia mediante cuidados en el entorno familiar que se han puesto en marcha, así lo manifiestan. La apuesta por la flexibilidad horaria y espacial en beneficio de las personas empleadas se transforma en una flexibilidad mayoritariamente dirigida a las mujeres y a beneficio de las empresas, sin que ello suponga una transformación real en las relaciones de género.

El reparto de los trabajos de cuidados continúa asociado a las relaciones de poder de género. Es más, las pretenciosas políticas de conciliación que abogan por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se transforman en un argumento para flexibilizar el mercado laboral, y al mismo tiempo, desregularizarlo. Muchas mujeres deciden acogerse a estas medidas, jornadas a tiempo parcial que conllevan una reducción, no solo de sus ingresos, sino también de sus derechos laborales, su promoción profesional, y por consiguiente, de su pensión.

Necesitamos una transformación estructural. La sociedad percibe las diferencias entre mujeres y hombres como algo coyuntural que se puede resolver de forma automática y autónoma. En cambio, esta inequidad responde a un fallo estructural, un sistema patriarcal anclado en unas relaciones de poder desiguales que lejos está de conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres.

#### **4.2. La sociedad es diversa y transita en un modelo de mercado laboral en el que la vida personal está en un segundo plano**

El empleo es más o menos estable en función del tipo de actividad que se realice. Hay sectores que están más predispuestos a variaciones que otros; las personas que ocupan puestos con salarios más bajos son susceptibles de acumular más periodos de desempleos que otras situadas en mejor posición social. Si atendemos al final de la vida laboral habrá sectores que quieran seguir trabajando, como puede ser el caso del profesorado universitario, o quienes pierdan el empleo a pocos años de jubilarse y queden inmersos en una vida precaria sin opciones para la reincorporación en el mercado laboral. Lo justo sería reconocer todas estas desigualdades y adoptar políticas públicas no excluyentes.

### **5. ¿Nueva reforma de las pensiones?**

Al inicio del actual curso político, el ministerio de Empleo y Seguridad Social presentó el Informe sobre el Anteproyecto de Regulación del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social las Pensiones. El gobierno de Rajoy describía de esta manera la propuesta presentada:

Con esta proposición, el Gobierno quiere asegurar un sistema público de pensiones de reparto que se anticipe y haga frente a los retos demográficos y económicos, y que garantice la viabilidad económica del sistema.

El diseño del factor de sostenibilidad liga la evolución de las pensiones a la evolución de la esperanza de vida. Se da así cumplimiento al mandato de la Ley 27/2011 sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

En cuanto a la revalorización de las pensiones, se blinda la subida anual de las prestaciones. Las pensiones subirán siempre, como mínimo un 0,25 por 100 en épocas de dificultad económica que afecte a las cuentas de la Seguridad Social. Cuando la situación económica sea favorable, subirán el 0,25 por 100 por encima del IPC.

Lo que realmente propone el ministerio presidido por Fátima Bañez es que las pensiones pueden perder en poder adquisitivo tanto como haya subido el IPC. Es decir, si una pensión sube el IPC sube el 3% y el valor nominal un 0,25%, una pensión de 1000 euros será de 1002,50 euros, mientras que para poder mantener el poder adquisitivo la pensión debería ser, 1030 euros.

Esta modificación supondría un cambio cualitativo en las pensiones de las personas mayores con especial incidencia en las mujeres. Además, la proposición plantea derogar el artículo 48.1 de la Ley de Seguridad Social por el cual se actualizan las pensiones en función del IPC. Para acometer la actualización de las pensiones, el ministerio de Empleo y Seguridad Social, propone el «Factor de revalorización anual» (FAR) cuya aplicación supondría establecer un mínimo y un máximo al valor nominal de las pensiones, esto es, el mínimo sería un 0,25% y el máximo el IPC + 0,25%; si el IPC es un 2%, la actualización del valor nominal estaría entre el 2,25%. ¿Qué ocurriría si la actualización es menor que el 2%?

Otra de las fórmulas planteadas sería el «Factor de equidad intergeneracional» (FEI). El pretexto, una vez más, es la esperanza de vida y se aplicaría un coeficiente reductor que para quienes se jubilen en 2023 el recorte sería del 6%, mientras quien lo haga en 2050 la reducción sería del 19%.

Y todo ello ante un articulado de la Constitución española que en su artículo 50 expone:

Los poderes públicos garantizarán, mediante pensiones adecuadas y periódicamente actualizadas, la suficiencia económica a los ciudadanos durante la tercera edad. Asimismo, y con independencia de las obligaciones familiares, promoverán su bienestar mediante un sistema de servicios sociales que atenderán sus problemas específicos de salud, vivienda, cultura y ocio.

Equidad y revalorización en el sistema público de pensiones, dos términos que lejos de promover la igualdad y el bienestar entre la personas mayores, aho-

gan, si cabe, aun más, a la población pensionista, y nos hacen creer que la correcta adecuación y sostenibilidad de las pensiones pasa por aumentar la edad de jubilación y aceptar jornadas laborales precarias, sin que pueda haber otras alternativas.

Asimismo, la brecha de género en las pensiones será aún mayor si se aplica la reforma presentada por la ministra Bañez, y la consecución de la equidad de género se verá amenazada. El gobierno de Rajoy, y cualquier otra administración, debería de promover políticas que aumenten la tasa de actividad de las mujeres así como erradicar cualquier diferencia salarial, brecha que, como se ha demostrado a lo largo del trabajo, tiene una influencia directa sobre las pensiones futuras de las trabajadoras. No debemos pasar por alto que esta relación asimétrica entre mujeres y hombres remite a los roles de género asignados por la sociedad.

La capacidad para entender el sistema público de pensiones y utilizar las herramientas necesarias para visibilizarlo, debería ser el primer paso a dar. La sociedad civil debe exigir un sistema equitativo de pensiones que garantice una vida digna y sostenible a todas las personas mayores. Crear conciencia colectiva y social, una sociedad crítica con todo aquello que conculque los derechos sociales de las mayorías, y que exija una igualdad real e inclusiva.

Ante una rápida lectura de la prensa estatal, las mujeres pensionistas continúan siendo invisibles. Los efectos negativos que la nueva ley tendría sobre la calidad de vida y el bienestar de las pensionistas no cuentan con la cobertura informativa que merece. Agentes y movimientos sociales, medios de comunicación, ámbito académico y universitario, y toda persona que apueste por un sistema público equitativo e inclusivo, cada una desde su campo de actuación, debemos de denunciar y visibilizar aquello que suponga una amenaza para la consecución de la equidad de género.

## Bibliografía

- ALONSO SAN ALBERTO, Diana y PAZOS MORÁN, María (2010): «Equidad y eficiencia en el sistema de pensiones: una revisión crítica». *Papeles de Trabajo del Instituto de Estudios Fiscales*. N.º 4.
- DE LA FUENTE, Mikel (2008): *Reparto y Capitalización*. Editorial CES Colección 1.ª Edición.
- EZQUERRA, Sandra (2012): «Acumulación por desposesión, género y crisis en el Estado español». *Revista de Economía Crítica*. N.º 14, 124-147.
- HERNÁNDEZ LEÓN, Camilo Fernando (2010): *La viudedad del futuro. Estudios y propuestas de una reforma global para garantizar su sostenibilidad*. Ministerio de Empleo y Asuntos Sociales.
- LARRAÑAGA, MERTXE, JUBETO, Yolanda y DE LA CAL, M.ª Luz (2012): «Tiempos de crisis, tiempos de des-ajustes, tiempos precarios, tiempos de mujeres». *Investigaciones Feministas*, vol. 2, 95-111.

- SÁENZ, Luis M. (2011): «Pensiones, capitalismo y desigualdad» en *Lan Harremanak* 24, 139-134.
- FERNÁNDEZ ORTE, Jaime (2012): «La reforma de las pensiones de jubilación realizada por la Ley 27/2011», en *Lan Harremanak* 26, 95-130.
- PANIZO ROBLES, José Antonio (2013): «Las Nuevas reglas de seguridad social para los trabajadores contratados a tiempo parcial». CEF-Laboral Social.
- PEEMANS-POULLET, Hedwige (2004): «La política social y la economía europea: la cuestión de las pensiones de las mujeres», *Lan Harremanak* 10, 103-124.
- SALVADOR CIFRE, Concha (2013): «La protección de la mujer en el sistema de pensiones español», en *Revista Internacional de Seguridad Social*, vol.66, 1/2013, 53-75.

### Normativa consultada

- Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.
- Ley 26/1990, de 20 de diciembre, por la que se establecen en la Seguridad Social prestaciones no contributivas.
- Real Decreto Ley 11/2013 para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social

### Otros

- «The gender gap in pensions in the Eu». [http://ec.europa.eu/justice/genderequality/files/documents/130530\\_pensions\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/genderequality/files/documents/130530_pensions_en.pdf)
- «Informe 01/2011 Tercer Informe del CES sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española». <http://www.ces.es/documents/10180/18510/Inf0111>
- Acuerdo social y económico. [http://www.ugt.es/actualidad/2011/febrero/acuerdo\\_social\\_y\\_economico.pdf](http://www.ugt.es/actualidad/2011/febrero/acuerdo_social_y_economico.pdf)