

El nuevo complemento por maternidad y los factores que repercuten sobre la cuantía de las pensiones contributivas de las mujeres

The new maternity complement and the factors that influence the amount of women's contributory pensions

ELISABET ERRANDONEA ULAZIA

PROFESORA TUE DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL
UNIVERSIDAD DEL PAÍS VASCO-EUSKAL HERRIKO UNIBERTSITATEA

Resumen	Abstract
Existe una importante diferencia en las cuantías de las pensiones de mujeres y hombres. La nueva Ley de Seguridad Social regula un nuevo complemento por maternidad que busca disminuir la brecha de género en pensiones. Sin embargo, son numerosos los factores adversos que ha de combatir dicho complemento.	There is a great discrepancy between the amount collected in women's and men's pensions. The new Social Security Law contains a new maternity complement which aims to reduce the gender gap in pensions. However, there are numerous adverse factors this complement has to face.
Palabras clave	Keywords
pensiones públicas, mujeres, brecha de género en pensiones, causas.	public pensions, women, gender gap in pensions, causes.

1. LA SITUACIÓN ACTUAL DE LAS MUJERES PENSIONISTAS EN ESPAÑA

En España son muy notables las diferencias en la protección social que hombres y mujeres reciben del sistema público de pensiones. Los datos al respecto no dejan lugar a ninguna duda: las mujeres destacan en número como receptoras de las pensiones no contributivas y de las pensiones SOVI, de cuantías muy bajas. Además, en el resto de pensiones contributivas las mujeres cobran menos pensiones en aquellos regímenes en los que las cuantías son mayores, y de entre los diversos tipos de pensión son receptoras mayoritarias de las pensiones de cuantía más baja y de las pensiones por derecho derivado. También son mayoritarias en la percepción de complementos por mínimos. Ello debemos atribuirlo a diversas causas que trataremos de analizar en este trabajo.

La desigualdad en materia de pensiones no es nueva sino que existe desde los mismos orígenes del sistema de Seguridad Social. Sin embargo, la sociedad española ha experimentado notables cambios desde entonces en lo que respecta a la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo. Aunque puede parecer razonable pensar que la progresiva incorporación de las mujeres al mercado de trabajo con carreras de cotización cada vez más largas trae consigo una mejora en las cuantías de sus pensiones que van progresivamente acercándose a las de los hombres, los estudios sobre esta materia no confirman dicha esperada aproximación sino que constatan que la desigualdad se mantiene prácticamente estable y que no presenta una tendencia a la baja.

En vísperas de las elecciones generales de diciembre de 2015, el gobierno español incluyó en la Disposición final segunda de la LPGE para 2016, en el ámbito de la acción

protectora de la Seguridad Social, un complemento por maternidad en las pensiones contributivas que persigue diversos objetivos de entidad referidos a las pensiones de las mujeres. Los objetivos formulados por el gobierno son:

“reconocer, mediante una prestación social pública, la contribución demográfica al sistema de Seguridad Social de las mujeres trabajadoras que han compatibilizado su carrera laboral con la maternidad”,

“valorar la dimensión de género en materia de pensiones, en cumplimiento de las recomendaciones de la Comisión Parlamentaria del Pacto de Toledo, atendiendo al esfuerzo asociado a la maternidad en la Seguridad Social, suavizando las consecuencias de las discriminaciones históricas que han gravado más intensamente a las mujeres que a los hombres”,

“eliminar o, al menos, disminuir la brecha de género en pensiones, cumpliendo en este sentido también las Recomendaciones de la Unión Europea” y

“dar concreción a los objetivos generales que atienden a las familias y al entorno en el que se desarrolla la vida familiar, en cumplimiento del Plan Integral de Apoyo a la Familia” aprobado por el Gobierno¹.

El primero de ellos va dirigido a mujeres que generan pensiones contributivas por derecho propio mientras que los tres siguientes tienen un objetivo más amplio que abarca también a las posibles receptoras de pensiones contributivas por derecho derivado. Este nuevo complemento se aplica ya desde enero del año 2016, sin embargo, su regulación concreta es restrictiva respecto de los objetivos que plantea la ley. No todas las mujeres que han realizado una aportación demográfica van a tener derecho al mismo, ni tampoco todos los tipos de pensión contributiva van a tener dicho complemento. Además solo se va a aplicar a las pensiones que se causen a partir del 1 de enero de 2016.

Los objetivos que se proclaman en el origen de este nuevo complemento como son suavizar las consecuencias de las discriminaciones históricas que han gravado más intensamente a las mujeres que a los hombres, y eliminar o, al menos, disminuir la brecha de género en pensiones no son objetivos menores. De tal forma que este nuevo complemento viene a tratar de eliminar o al menos aminorar las diferencias entre las pensiones de los hombres y de las mujeres. Son múltiples los factores que explican la notable diferencia entre las pensiones de los hombres y de las mujeres y a los que ha de hacer frente este nuevo y limitado complemento. Así, el objeto de este trabajo es hacer un repaso de dichos factores que explican la brecha de género en pensiones, algunos de ellos firmemente arraigados en España. Además, tampoco las reformas en materia de seguridad de los últimos años han contribuido a mejorar las pensiones de las mujeres. Del mismo modo, se analizarán las características de este complemento por maternidad.

¹ Texto de la enmienda a los PGE para 2016 para incluir el complemento por maternidad en las pensiones contributivas.

2. FACTORES QUE EXPLICAN LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES PENSIONISTAS EN ESPAÑA

Vamos a analizar a continuación los factores que influyen en las diferentes cuantías de pensiones que hombres y mujeres causan en España, cuyas consecuencias está llamado combatir el nuevo complemento por maternidad. Algunos de estos factores están relacionados con las trayectorias laborales de las mujeres, que condicionan directamente sus posibilidades de acceder a prestaciones de seguridad social por derecho propio además de a las cuantías que van a percibir. Se trata de factores interrelacionados entre sí, cuyas consecuencias negativas para la adquisición de pensiones por parte de las mujeres se van acumulando. Otros de los factores que influyen en las menores cuantías de pensión que perciben las mujeres se sitúan en la propia configuración del sistema de Seguridad Social, que aunque formule sus normas de forma neutral, dada la realidad social, su incidencia no es la misma sobre hombres y mujeres.

2.1. Factores relacionados con el mercado de trabajo que condicionan los derechos de pensiones de las mujeres

Analizaremos en este punto diversos aspectos relacionados con el mercado de trabajo en los que las mujeres sufren situaciones de desventaja respecto de los hombres. Estas situaciones de desventaja no sólo las van a padecer durante su vida laboral sino que sus consecuencias las van a arrastrar también en el momento de causar pensiones de seguridad social, por lo cual sus consecuencias se van a dejar sentir también en el futuro. Se trata de las tasas de actividad de las mujeres, sus tasas de empleo, la segregación de hombres y mujeres por tipos de actividad, la brecha salarial entre mujeres y hombres, y la jornada laboral y la contratación temporal de las mujeres. Estos aspectos pueden estar relacionados entre sí y confluir en una misma persona de tal forma que esas circunstancias negativas se acumulan y por tanto sus consecuencias.

2.1.1. Las tasas de actividad de las mujeres siguen siendo inferiores

A pesar de que las mujeres han ido incorporándose de forma creciente al mercado de trabajo a lo largo de las últimas décadas, en ningún momento han llegado a alcanzar las tasas de actividad de los varones. Es más, tampoco la importante pérdida de hombres activos que se ha constatado a lo largo de la crisis ni el aumento de la población activa femenina registrada han llegado a equiparar dichas tasas. De acuerdo con los datos del EPA del cuarto trimestre de 2015 (28.01.16), la tasa de actividad de las mujeres se situaba en el 53,79%, al mismo tiempo que la de los hombres era del 65,37%. Aunque esta diferencia entre las tasas de actividad de ambos grupos ha descendido significativamente en los últimos años, ya que en el año 2008 se situaba en 19 puntos porcentuales a favor de los hombres y en el año 2015 se redujo hasta los 11,58 puntos.

La crisis económica ha influido de forma muy importante en el comportamiento de las personas en relación con la búsqueda de empleo. De acuerdo con el VI Informe “Mayores de 45 años en el mundo laboral” de la Fundación Adecco, en el primer trimestre del año 2014 se alcanzó un máximo histórico, ya que 40.700 personas mayores de 45 años salieron a buscar su primera oportunidad laboral, cifra que triplicó con creces la alcanzada en 2007 (12.600). Entre dichas personas, la proporción de mujeres ha sido sustancialmente mayor ya que

fueron 35.300 mujeres las que en ese periodo buscaron su primer empleo, frente a 5.400 hombres. El 86% de estas personas que se incorporaron al mercado de trabajo fueron mujeres, la mayoría de ellas amas de casa que no trabajaban fuera del hogar pero tras quedar su pareja en paro han tomado la decisión de buscar un empleo como medio para aportar ingresos económicos al hogar. El que esas mujeres permanecieran en situación de inactividad se explica en muchos casos por atender las labores del hogar y ha sido la progresiva reducción de ingresos de los hogares y las expectativas de encontrar trabajo en actividades en las que predomina el empleo femenino, principalmente en actividades relacionadas con los cuidados, las que las han empujado a buscar un empleo para sacar adelante la economía doméstica².

2.1.2. Las tasas de desempleo de las mujeres siguen siendo mayores

En cuanto a las tasas de desempleo, es conocido que dichas tasas se han multiplicado en España de forma alarmante a lo largo de la crisis, alcanzando unas cifras muy superiores a las registradas en el conjunto de los estados europeos (EU 27). De acuerdo con los datos facilitados por el INE, en el cuarto trimestre de 2013 la tasa de paro de los hombres alcanzó el 25,31% y la de las mujeres el 26,87%; de tal forma que en esta situación de falta de empleo tan grave, las estadísticas oficiales reflejan que las tasas de desempleo de hombres y mujeres se han acercado mucho, aunque no precisamente en un sentido positivo de reducción del desempleo de las mujeres, sino que ha sido el agravamiento de la situación de desempleo el que ha acercado dichas tasas. En cualquier caso, en ningún momento estas tasas de desempleo de los hombres han superado a las de las mujeres en el conjunto del Estado a lo largo de estos años. Los últimos datos con que contamos señalan una pequeña mejora en las tasas de paro, mejora que es mayor para los hombres que para las mujeres. Así en el cuarto trimestre de 2015, la tasa de paro de los hombres es del 19,49% y la de las mujeres es del 22,69%. Además, estos datos de final del año 2015 reflejen que por primera vez desde el segundo trimestre de 2008, el número de parados varones es menor que el de mujeres a pesar de sus menores tasas de actividad³. Con ello la situación sigue siendo sustancialmente la misma: elevadísimas tasas de paro, que son aún mayores para las mujeres. Por ello, la situación sigue siendo de un paro elevadísimo en general y tres puntos superior para las mujeres, que no va a contribuir ni a una mejora en la cuantía de las pensiones ni a un acercamiento en la brecha de género de las pensiones.

A estos datos que reflejan las estadísticas oficiales habría que añadir aquellos otros que no se reflejan ya que las estadísticas no permiten visibilizar suficientemente la pérdida de empleo en algunos sectores feminizados como son los dedicados a los cuidados en los que la extensión de la economía sumergida es importante⁴. En el caso del régimen especial de empleados de hogar las discrepancias entre los datos de afiliación en el sistema de Seguridad Social y los datos del EPA (Encuesta de Población Activa) sugieren la existencia de un

² AGUDO I BATALLER, Joana y otros: *Crisis, políticas públicas y desigualdad entre hombres y mujeres*, Secretaría Confederal de la Mujer e Igualdad de CCOO, Madrid, 2013.

³ Encuesta de población activa del cuarto trimestre de 2015, publicados en 28 de enero de 2016.

⁴ SALES GUTIÉRREZ, Laura: "Realidades invisibilizadas: pobreza e impacto de la crisis a partir de una investigación feminista en el área metropolitana de Barcelona", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 31, núm. 2, 2013.

volumen significativo de empleo sumergido en esta actividad⁵. La modificación de la normativa referida a esta actividad que obligaba a los empleadores a dar de alta y cotizar por los empleados de hogar que trabajaban por un número inferior a 20 horas, tuvo como consecuencia un aumento en la afiliación de más de 130.000 trabajadoras en un periodo de año y medio. Sin embargo, la vuelta atrás en esta normativa, que posibilitaba que en los contratos de menos de 60 horas mensuales fueran las propias trabajadoras las que asumieran las obligaciones de alta y cotización, en el año 2013, tuvo como efecto una pérdida de afiliaciones cambiando el sentido de la misma⁶.

Esta última medida tiene por tanto una incidencia perjudicial indudable en la relación de Seguridad Social de este colectivo de mujeres que tras dicha norma dejan de estar de alta y de cotizar, con las consiguientes repercusiones negativas que ello acarrearán para sus posibles futuras pensiones. Se trata, por tanto, en nuestra opinión de una medida criticable por las citadas consecuencias negativas constatadas y que repercute en un colectivo fundamentalmente femenino y cuyo trabajo es muy poco reconocido y valorado.

2.1.3. Tipos de actividad que agrupan/segregan a hombres y mujeres

El mercado de trabajo no acoge de la misma manera a hombres y mujeres y esto se refleja también en las actividades en que ellos y ellas se ocupan de forma preferente. A pesar de que las mujeres han ido incorporándose progresivamente a cada vez más actividades profesionales, sigue habiendo profesiones que son consideradas como más propias de los hombres y otras que siguen considerándose más propias de las mujeres.

Las mujeres han desarrollado tradicionalmente actividades dedicadas al cuidado y atención de terceras personas. También durante el periodo de crisis, en el que se ha sufrido una importante pérdida de empleos las mujeres se han concentrado en actividades sanitarias y de servicios sociales, además de en actividades de educación y comercio y como empleadas de servicio doméstico⁷. Con carácter general se trata de actividades que no se caracterizan por tener salarios altos, y las cuantías de estos salarios después van a trasladarse a sus bases de cotización y a las bases reguladoras de sus prestaciones. En las citadas actividades sanitarias y de servicios sociales, las mujeres constituyen casi el 79% de la población asalariada, sin embargo, las ganancias medias anuales de las mujeres ocupadas en dicho sector son de 23.893 €, mientras que las de los hombres que están empleados en las mismas actividades son de 33.198 €. También en el sector de la educación, en que las mujeres son mayoritarias (66,33%), son mayores los sueldos que se pagan a los hombres (23.272 € frente a los 20.798 € de ganancia media anual que reciben las mujeres)⁸.

En las administraciones públicas es mayor el número de mujeres ocupadas que el de los hombres, sobre todo en las administraciones autonómicas. Aunque también las administraciones públicas han visto recortado su personal por la obligación de reducir el déficit público. Así, estos recortes han afectado a sectores clave como son la sanidad, los

⁵ AGUDO Y BATALLER, Joana y otros: *Crisis, políticas públicas y desigualdad entre hombres y mujeres*, Secretaría Confederal de la Mujer e Igualdad de CCOO, Madrid, 2013, pág. 24.

⁶ *Ibidem*, pág. 23.

⁷ *Ibidem*, pág. 29.

⁸ *Ibidem*, pág. 34.

servicios sociales y la educación, en los que la presencia de mujeres empleadas es mayoritaria. En los mencionados sectores, el aumento de horas de dedicación así como las limitaciones establecidas para llevar a cabo sustituciones han dejado sin trabajo a muchas mujeres que de forma casi continuada desempeñaban su actividad profesional cubriendo situaciones vacantes.

De esta forma, la segregación laboral que existe entre hombres y mujeres las sitúa a ellas en actividades menos remuneradas, a lo que hay que añadir que paradójicamente, incluso en esas actividades en las que son mayoría, sus remuneraciones medias son también menores que las de los hombres. Dicha segregación de actividad por sexo es otro factor que sitúa a las mujeres en situación de desventaja de cara a la cuantía de las pensiones que puedan causar.

2.1.4. Los salarios medios y la brecha salarial entre hombres y mujeres

Los salarios influyen de forma directa a la hora de calcular las cuantías de las pensiones contributivas, ya que a partir de ellos se calculan las bases reguladoras. A pesar del aumento de mujeres asalariadas en el mercado de trabajo y de que muchas de ellas se hayan incorporado con unos niveles de cualificación importantes, los salarios de las mujeres siguen siendo menores que los de los hombres, con una diferencia considerable. De acuerdo con los datos facilitados por el INE referidos al año 2013 el salario medio anual bruto de las mujeres fue de 19.514,58 euros y se situó en el 76% del salario medio anual bruto de los hombres (25.675,17 euros). Si se consideran los salarios medios anuales con jornada a tiempo completo, en ese mismo año, los salarios de las mujeres representaban el 85,4% del salario de los hombres. Mientras que en las jornadas a tiempo parcial, el porcentaje alcanzó el 91,52%⁹.

Si se realiza un desglose de las personas asalariadas por su nivel de ganancias se constata en el año 2011 que el mayor porcentaje, tanto de hombres como de mujeres se agrupan en el tramo salarial más bajo (hasta el SMI), mientras que el menor porcentaje de ambos sexos se sitúa en el mayor nivel (más de 10 veces el SMI). Ello refleja que se está produciendo un desplazamiento de los y las asalariadas hacia grupos con menores salarios¹⁰. Sin embargo, también se constatan diferencias entre ambos ya que las mujeres están sobre-representadas en los tramos en los que los salarios son más bajos, y, por el contrario, están poco representadas en los tramos de salarios más elevados. En el año 2013, el 18,6% de las mujeres obtuvo ingresos iguales o inferiores al SMI, frente al 8,3% de los hombres. En los salarios más elevados, el 10,2% de los hombres obtuvieron salarios cinco veces superiores al SMI, frente al 4,7% de las mujeres. Por otro lado, la proporción de trabajadores con ganancia baja (low pay rate) es de 17,9% y entre ellos el 64,4% fueron mujeres¹¹.

La brecha salarial entre hombres y mujeres es un dato bien conocido tanto en España como en el conjunto de la Unión Europea. Dicha brecha salarial de género mide la diferencia relativa entre los ingresos brutos medios relativos por hora de los varones y de las mujeres

⁹ INE: *Encuesta anual de estructura salarial. Año 2013*, 24 de junio de 2015.

¹⁰ LARRAÑAGA SARRIEGI, Murtze: "Tiempos de precariedad y desamparo", *Viento Sur*, 134, 2014, pág. 39.

¹¹ INE: *Encuesta anual de estructura salarial. Año 2013*, 24 de junio de 2015.

que perciben un salario. Conforme a los datos del INE, en el trabajo a tiempo completo en España, en el año 2013, el salario por hora de las mujeres (13,91 euros) se situaba en el 86,29% del salario por hora de los hombres (16,12 euros). Al considerar la jornada a tiempo parcial, dicho porcentaje se queda en el 82,19%. Por tanto, tampoco en este punto los datos dejan lugar a dudas sobre las menores retribuciones que perciben las mujeres en relación con los hombres y que van a condicionar sus futuras pensiones.

2.1.5. Jornadas laborales de hombres y mujeres y contratación temporal

El contrato a tiempo parcial es una modalidad de contratación en la que las mujeres siguen siendo mayoritarias, por lo que constituye otro factor añadido a los anteriores que repercute de forma negativa de cara a sus derechos de pensión. Los contratos a tiempo parcial no suelen ser la primera opción de los trabajadores sino que en muchas ocasiones son aceptados ante la falta de otras alternativas mejores y como única posibilidad de obtener algún ingreso. Los contratos a tiempo parcial reportan ingresos bajos, y difícilmente permiten la independencia económica de quienes los desempeñan. Estas dificultades se trasladan a los futuros pensionistas. El trabajo a tiempo parcial de las mujeres no sólo es mayoritario en España sino que también es muy común en el resto de países europeos. De acuerdo con los datos existentes, la brecha en el trabajo a tiempo parcial en España se registra por debajo de la media europea (EU-27). Sin embargo, nuevamente se han de mencionar las realidades que permanecen ocultas para los datos oficiales, ya que diversos estudios apuntan que esta menor brecha en España puede ser atribuida en parte a la enorme proporción de trabajo sumergido que las mujeres desempeñan¹².

Esto se ve confirmado por los datos que recoge el Euro barómetro 2013, de acuerdo con los cuales en los países del sur de Europa un 31% de personas reconocen haber prestado servicios no declarados en actividades de limpieza y de cuidado de menores (en unos porcentajes del 25% y del 6% respectivamente). Se trata en ambos casos de servicios en los que es muy común la dedicación a tiempo parcial. En el caso de los servicios de limpieza no declarados, éstos son reconocidos por cinco veces más mujeres que hombres, mientras que en el caso del cuidado de menores son reconocidos por ocho veces más mujeres que hombres. También en los países del sur de Europa, el 15% de las personas encuestadas reconoce haber prestado servicios no declarados como camarero/a y entre ellas, son tres veces más las mujeres que los hombres las que los desempeñan¹³.

Es común atribuir esta dedicación a tiempo parcial de las mujeres a la actividad profesional a la necesidad de compatibilizar dichas labores con las labores domésticas y de cuidado. Sin embargo, como se ha dicho, es muy frecuente que los trabajos a tiempo parcial no respondan a la voluntad de las personas demandantes de empleo, sino al hecho de no haber podido acceder a un empleo a tiempo completo. Y ésta ha sido una circunstancia que se ha dado con mayor frecuencia a lo largo de los últimos años de crisis.

¹² OTXOA CRESPO, Isabel (b): “La mejora de las pensiones para el trabajo a tiempo parcial”, en la página web del Sindicato STEE-EILAS, www.stee-eilas.org, 7.11.2013.

¹³ COMISIÓN EUROPEA. DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO, ASUNTOS SOCIALES E INCLUSIÓN: *Employment and Social Developments in Europe 2013*, Luxemburgo, 2014, págs. 239 y 240.

Según la EPA, en España, en el cuarto trimestre del año 2015, el 74,12% de las personas asalariadas a tiempo parcial son mujeres y el 25,88% son hombres. En ambos casos, el número de personas contratadas a tiempo parcial han ido aumentando en los últimos años. En cuanto a las razones por las que estas personas se emplean en un trabajo a tiempo parcial, la que explicitan de forma mayoritaria es la de no haber encontrado un empleo a tiempo completo. De acuerdo con la base de datos del INE, al finalizar el año 2015 en España, el 59,12% de las mujeres con contratos a tiempo parcial trabajaban con esta modalidad de contrato por no haber encontrado empleo a tiempo completo y el 18,6% lo hacía por cuidar de menores o mayores dependientes o por otras responsabilidades personales o familiares. En cuanto a los hombres contratados a tiempo parcial, en el mismo año, el 69 % asumían este tipo de contrato por no haber encontrado un empleo a tiempo completo, mientras que el 2,9% lo explicaba por tener que cuidar de menores o mayores dependientes o por tener otras responsabilidades familiares o personales.

La causa principal de este tipo de contratación a tiempo parcial se debe a que responde adecuadamente a las formas de organización de muchas empresas, para las que la flexibilidad que ofrece este contrato, en el que se puede imponer un incremento de la jornada habitual de hasta un 60% de las horas, responde bien a sus necesidades. Las retribuciones de estos contratos a tiempo parcial difícilmente pueden llegar a sostener económicamente un hogar, sino que más bien contribuyen a complementar los ingresos de un trabajo a tiempo completo. En los roles atribuidos tradicionalmente, los trabajos a tiempo completo corresponden a los varones sustentadores del hogar, mientras que los trabajos a tiempo parcial que lo complementan, al tiempo que se atienden las necesidades del hogar, corresponden a las mujeres. Estos roles perduran aún en nuestra sociedad, que sigue considerando que los trabajos a tiempo a parcial van más aparejados a un perfil de mujer, que de este modo puede compatibilizar su empleo con otras dedicaciones ligadas al hogar.

Este tipo de contrato puede ser un instrumento adecuado como forma de entrada en el mercado de trabajo. Sin embargo, esta forma de contratación durante periodos de tiempo largos aboca a la precariedad a las personas que son contratadas de esta manera y contribuyen a mantener un modelo dicotómico en el que los hombres tiene empleos a tiempo completo de forma muy mayoritaria, mientras un número elevado de mujeres trabajan a tiempo parcial a la vez que se encargan de los trabajos domésticos y de cuidados¹⁴.

En este tipo de contratos, además de los salarios más reducidos debidos a las jornadas inferiores, se añade un salario/hora inferior. De acuerdo con los datos facilitados por el INE, en el año 2013, la ganancia por hora de los trabajadores a tiempo parcial fue inferior a la ganancia por hora media para ambos sexos y en el caso de las mujeres llegó a ser un 29% más baja que la de los hombres¹⁵. Según la Encuesta Trimestral de Coste laboral del tercer trimestre de 2015, la diferencia salarial entre los trabajadores a tiempo completo y parcial es de 4,38 euros por hora (15,67 euros/hora para tiempo completo, 10,29 para tiempo parcial).

¹⁴ LARRAÑAGA, Mertxe; JUBETO, Yolanda y DE LA CAL, Mª Luz: “Tiempos de crisis, tiempos de des-ajustes, tiempos precarios, tiempos de mujeres”, *Investigaciones feministas*, Vol. 2, 2011.

¹⁵ INE: *Encuesta anual de estructura salarial. Año 2013*, Nota de prensa de 24-06.15.

También en la contratación por duración determinada, es mayor el número de mujeres que de hombres. Según datos del INE referidos a la media anual del 2013, el porcentaje de hombres con contratos temporales era del 22,2% (% de hombres con contrato temporal sobre el total de hombres asalariados), mientras el de mujeres era del 24,1%. Los contratos de duración determinada implican una mayor probabilidad de interrupciones en las carreras de cotización así como mayor precariedad. Una muestra de ello es que los trabajadores con contratos de duración determinada obtuvieron en el año 2013 un salario medio anual inferior en un 36,6% a los de las personas contratadas indefinidamente, de tal forma que aumentó la diferencia respecto del año anterior. Por sexo, los hombres con contratos de duración indefinida obtuvieron un salario superior en un 22,3% al salario medio mientras que los de duración determinada tuvieron un salario 28,4% inferior a la media. En cuanto a las mujeres, su salario fue inferior en ambos tipos de contrato: un 9,1% para los contratos indefinidos y un 35,8% para los contratos de duración determinada¹⁶. A esto habría que añadir que muy frecuentemente esas dos precariedades van asociadas puesto que los contratos a tiempo parcial son muy frecuentemente temporales. De acuerdo con los datos del EPA del cuarto trimestre del año 2015, en España más de un millón de trabajadores a tiempo parcial lo eran con contratos temporales (1.127.800) y de ellos 734.000 eran mujeres (el 65%).

Por último, es obvio decir, que las consecuencias que tienen el trabajo a tiempo parcial y los contratos de duración determinada en la consecución de los derechos de pensiones son muy negativas. Ambos tipos de contrato dificultan la acreditación de periodos largos de cotización, lo cual se va a traducir en dificultades para obtener los periodos de cotización necesarios para acceder a las prestaciones. Además, las personas que consigan acreditar dichos periodos van a causar frecuentemente derechos de pensión muy bajos, que en muchos casos van a dar lugar a la solicitud de complementos por mínimos.

2.2. Factores relacionados con la propia normativa de Seguridad Social

A esta peor situación de las mujeres en el mercado de trabajo hay que añadir los factores relacionados con las normas de Seguridad Social que tampoco inciden de la misma manera sobre mujeres y hombres. Son muchas las reformas que se han acometido que afectan a los distintos elementos que influyen en el cálculo de las pensiones y que van a ir reduciendo dichas pensiones y por tanto su adecuación y suficiencia. Se trata de normas que afectarán al conjunto de personas afiliadas pero algunas de ellas van a perjudicar más a las mujeres.

El legislador cuenta con previsiones sobre el impacto que van a tener las normas sobre las personas aseguradas y de forma específica sobre hombres y mujeres. El que dichas reformas reductoras de la protección previeran una mayor repercusión para las mujeres no ha frenado dichas normas sino que éstas han seguido su curso. De tal forma que no podemos sino expresar nuestra opinión contraria a estos recortes, que ignoran la peor situación de las mujeres ante la Seguridad Social y las supuestas pretensiones de igualdad y de independencia económica para ellas. Del mismo modo creemos que se trata en algunos casos de modificaciones carentes de justificación lógica con los principios del sistema pero impulsados por la sola voluntad de recortar gastos. Así vamos a analizar cómo afectan a las mujeres la edad y los periodos de cotización exigidos para la jubilación, las normas para compensar el impacto de género por el

¹⁶ *Ibidem*.

alargamiento de las carreras de cotización, las normas para el cálculo de la cuantía de las pensiones, los complementos por mínimos, la seguridad social de los contratos a tiempo parcial y normas que inducen la economía sumergida de las mujeres.

2.2.1. La edad de jubilación y los periodos de cotización exigidos para causar pensiones contributivas y su endurecimiento

2.2.1.a. Los periodos de cotización exigidos para la pensión de jubilación

La pensión de jubilación se ha calculado durante muchos años aplicando un 100% a la base reguladora para las personas que se jubilaran con 65 años tras haber cotizado durante al menos 35 años de su vida. Es decir, éstos eran los requisitos que había que cumplir para poder jubilarse con una pensión de jubilación completa (la regulación actual se encuentra en el artículo 210 TRLGSS). Y aquellas personas que por cualquier tipo de causa, voluntaria o no, no alcanzaran estos requisitos, veían penalizados sus derechos de pensión. Estas penalizaciones eran muy severas para las personas que se jubilaban antes de cumplir los 65 años, a lo cual había que añadir las reducciones en la pensión por no alcanzar los 35 años de cotización (los coeficientes reductores actuales se regulan en los artículos 207 y 208 TRLGSS). Teniendo en cuenta que eran éstos los requisitos legales, lógicamente, han sido mayoritariamente hombres quienes han podido acreditar periodos de cotización tan largos ya que la dedicación de las mujeres en el mercado de trabajo ha solido responder a otros perfiles y solo en un porcentaje muy minoritario les ha permitido alcanzar pensiones de jubilación completas. Según datos publicados por el Ministerio de Empleo a propósito del nuevo complemento por maternidad de las pensiones contributivas las carreras medias de las mujeres son de 31,3 años frente a los 40,6 años de los hombres.

Por tanto, cuando la normativa establece los requisitos para acceder al 100% de la base reguladora de la jubilación está pensando en que ha sido la tradicional vida laboral tipo de los hombres la que merece ese 100%. Sin embargo, otro tipo de trayectorias laborales merecen penalizaciones y por tanto porcentajes menores. Esta vida laboral modélica exige que de haber responsabilidades domésticas y de cuidado, éstas sean asumidas por otras personas, normalmente mujeres. La normativa no considera merecedora de un 100% otras trayectorias en las que cada persona compagine actividad laboral con actividades de cuidado en las etapas que así lo requieran. Prácticamente es la dedicación de toda la vida a la actividad laboral la que merece ese 100% y no hacerlo penaliza. Otra clase de vida laboral tipo que incluyera periodos en que se asumen responsabilidades familiares y que exigiera periodos de cotización menores haría más accesible a muchas mujeres acceder al 100% de su base reguladora de jubilación. Sabemos que hacer esto posible implica grandes cambios en la mentalidad de gran parte de la sociedad y de los legisladores, cuyas reformas van encaminadas en la dirección opuesta de endurecer las condiciones para acceder a la pensión de jubilación.

2.2.1.b. El periodo mínimo de cotización exigido para poder acceder a la pensión de jubilación

Otra de las condiciones para tener derecho a la pensión de jubilación que también ha sido modificada es la que se refiere al periodo mínimo de cotización necesario actualmente regulado en el art. 205.1 b) TRLGSS. Este periodo mínimo de cotización fue aumentado

desde los 10 hasta los 15 años, lo cual dificulta las posibilidades de acceso a la pensión de jubilación principalmente a los colectivos con carreras más cortas de cotización. Además la Ley 40/2007 pasó a exigir que dichos quince años lo fueran de cotización real. El Informe sobre el Desarrollo del Pacto de Toledo del año 2008 estimaba que existían unas 120.000 personas que aún no tenían registrados 15 años de cotización real: entre ellas 30.000 eran hombres y 90.000 eran mujeres. Esta Ley estableció un periodo transitorio en el que progresivamente se iría aumentando el periodo de cotización exigido. Este periodo de transición inicialmente previsto terminaría con el año 2012 y, de acuerdo con el dato anterior recogido por el Informe sobre el Desarrollo del Pacto de Toledo del año 2008, esta aplicación progresiva era necesaria para posibilitar que tres veces más mujeres que hombres (90.000 frente a 30.000) dispusieran de un espacio temporal suficiente para reunir el periodo de cotización necesario para acceder a dicha pensión de jubilación.

Sin embargo, este periodo transitorio fue eliminado en el año 2010, bajo el mandato del gobierno socialista, dentro de un conjunto de medidas extraordinarias dirigidas a reducir el déficit público (en el Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo). De tal forma que el periodo de 15 años mínimo de cotización pasó a exigirse a partir del 25-05-2010, más de dos años y medio antes de lo inicialmente previsto, suprimiendo parte del periodo de transición que se había establecido para que las personas afectadas por la medida pudiesen adaptarse a dicho cambio en un periodo de tiempo razonable y necesario para poder acceder a su derecho de pensión. Esta medida supone una menor garantía respecto de la disposición inicial y pone en peligro el acceso al derecho a pensiones contributivas de aquellas personas con periodos de cotización más pequeños. Esta medida es rechazable en todo caso, pero es más grave aún que se adopte existiendo datos sobre el mayor impacto de género que podía causar sobre las mujeres.

Otra modificación que afecta a las posibilidades de acceder al periodo mínimo de cotización exigido por la ley y que repercute de forma desproporcionada sobre las mujeres es la llevada a cabo sobre el convenio especial con la Seguridad Social de los cuidadores no profesionales de personas en situación de dependencia. De acuerdo con la nueva norma, este convenio especial deja de estar a cargo de la Administración del Estado y pasa a tener carácter voluntario para la persona cuidadora no profesional y las cotizaciones serán exclusivamente a cargo de la persona suscriptora (Real Decreto-ley 20/2012). La entrada en vigor de esta nueva regulación afectó a las 180.021 personas que se beneficiaban de dicho convenio especial, de las cuales el 92,5% eran mujeres, tras lo cual, con fecha de 1 de marzo de 2013, el número de personas con dicho convenio especial pasó a ser de 20.993. Por ello, dicho cambio ha sido valorado como uno de los recortes más brutales con efectos en materia de prestaciones de Seguridad Social¹⁷.

Las consecuencias sobre la seguridad social de las mujeres son también en este punto graves y desproporcionadas. El cambio en el citado convenio especial que había abierto la posibilidad de que estas mujeres desarrollaran una carrera de cotización de cara a causar pensiones contributivas se ve frustrada para la mayoría de ellas que sin este convenio a cargo de la administración del Estado vuelven a quedar fuera de la Seguridad Social. Esta medida se toma sobre un colectivo débil, que no va a presentar resistencia ante dicho recorte.

¹⁷ OTXOA CRESPO, Isabel (b): “La mejora de las pensiones para el trabajo a tiempo parcial”, en la página web del Sindicato STEE-EILAS, www.stee-eilas.org, 7.11.2013.

2.2.1.c. Las edades de jubilación ordinaria y anticipadas

En cuanto a la edad de jubilación, la normativa establece ahora dos edades ordinarias para el acceso a la misma. Se mantiene la edad de los 65 años, aunque para las personas que acrediten 38 años seis meses de cotización y la de 67 años, para alcanzar la cual también se establece un periodo transitorio que llega hasta el año 2027, en el que cada año va a ir aumentando progresivamente el periodo cotizado y la edad exigidas (art. 205.1 a) TRLGSS y Disposición transitoria séptima).

La reforma también afecta a las edades de jubilación anticipada. Así, se suprime la posibilidad de jubilación anticipada a los 64 años y se permiten otras dos posibilidades: una involuntaria y otra voluntaria (arts. 207 y 208 TRLGSS). Ambas establecen penalizaciones al adelantar la edad de jubilación. Así, las personas que se jubilen por causas que no les son imputables tendrán que tener cumplida una edad inferior en cuatro años como máximo a la edad que resulte de aplicación y acreditar 33 años de cotización en vez de los 30 que se exigían anteriormente. Mientras que las personas que quieran jubilarse anticipadamente de forma voluntaria tendrán que tener cumplida una edad que sea inferior en dos años como máximo a la edad ordinaria de jubilación correspondiente y acreditar que tienen al menos 35 años de cotización efectiva. Una vez acreditados los requisitos generales y específicos de esta modalidad de jubilación, el importe de la pensión que vayan a percibir tiene que ser superior a la cuantía de la pensión mínima que les correspondería por su situación familiar al cumplir los 65 años. En caso contrario no podrán acceder a dicha jubilación. Esta última condición tiene como objeto evitar el pago de complementos por mínimos a las personas que no cumplan esta condición, de tal manera que tendrían que seguir trabajando hasta alcanzar la edad ordinaria de jubilación o hasta tener que jubilarse de forma involuntaria. Son mayoritariamente mujeres quienes perciben complementos por mínimos, al haber reunido los requisitos para causar pensiones contributivas pero no alcanzar las cuantías de las pensiones mínimas establecidas.

Las citadas nuevas condiciones dificultan aún más el escaso acceso a la jubilación anticipada y afectan a las mujeres en mayor medida. El Tercer Informe sobre la situación sociolaboral de las mujeres en España revela que es muy reducido el número de mujeres que acceden a la jubilación anticipada y también a la jubilación parcial. Si se considera el conjunto de las pensiones de jubilación que perciben las personas menores de 65 años, se observa que las pensiones de mujeres menores de 60 años constituían en el año 2010 solamente el 2,9 por 100 de las de los varones y, en el tramo comprendido entre los 60 y los 64 años de edad constituían el 37,7 por cien. De tal modo que es un dato constatado que las mujeres apenas han tenido posibilidades de jubilarse anticipadamente en comparación con los hombres dada la realidad de sus carreras de cotización. En un número elevado de casos, ello va a seguir siendo así, debido a que las normas que han aumentado el número de años de cotización exigidos para poder acceder a la jubilación anticipada van a hacer este acceso más difícil a más mujeres que hombres.

2.2.2. Las normas establecidas para compensar el impacto de género a causa del alargamiento de las carreras de cotización

Los cambios introducidos por la normativa dirigidos a aumentar los periodos de cotización exigidos en las trayectorias de los trabajadores han ido acompañados de algunas

medidas dirigidas a compensar sus consecuencias sobre las carreras de cotización de aquellas personas que asumen la dedicación al cuidado de menores. La ley 27/2011 introduce en la Ley General de Seguridad Social una nueva disposición sobre “Beneficios por cuidado de hijos o menores”, en la que el ordenamiento español viene a reconocer una modalidad de tutela del cuidado. Esta nueva norma reconoce como periodo cotizado en todos los regímenes de Seguridad Social y a todos los efectos salvo para cumplir con el periodo mínimo de cotización exigido por la ley, aquel en el que se haya interrumpido la cotización por haberse extinguido la relación laboral o por haber finalizado el cobro de las prestaciones por desempleo que se hayan producido entre los nueve meses anteriores al nacimiento o los tres meses anteriores a la adopción o acogimiento permanente y la finalización del sexto año posterior a dicha situación. La cotización ficticia será de 112 días por cada hijo o menor adoptado o acogido. Este periodo se incrementará anualmente hasta alcanzar un máximo de 270 días (9 meses) en el año 2019. Este beneficio se reconocerá a uno sólo de los progenitores y en caso de que no haya acuerdo entre ellos se concederá a la madre (actual art. 236 TRLGSS y Disposición Transitoria decimocuarta).

Se trata, por tanto, de una nueva prescripción que beneficiaría a personas que presentan lagunas de cotización dentro de su trayectoria laboral provocadas por la interrupción de la misma dentro de un periodo concreto de tiempo anterior y siguiente al parto, acogimiento o adopción de un menor. Bajo una formulación neutra, se trata de una previsión dirigida a mujeres, que son quienes mayoritariamente ven interrumpidas sus carreras de cotización en relación con los nacimientos, adopciones o acogimientos de menores. Se trata además de una medida que presenta carencias e insuficiencias notables. La primera insuficiencia que queremos señalar es que el periodo de cotización ficticio que reconoce no es considerado para conseguir acreditar el periodo mínimo de cotización exigido por la ley, que ya es una dificultad para muchas mujeres y que ya hemos visto en qué condiciones ha sido aumentado y que van a ser mujeres las que principalmente sufran las consecuencias de esta medida. Es esta falta de cotización mínima la que plantea las situaciones de desprotección más graves. En segundo lugar, hay que subrayar que se trata de una medida insuficiente ya que no llega a compensar el perjuicio provocado por el endurecimiento de los requisitos de cotización establecidos, ya que con carácter general, las nuevas condiciones de jubilación, incluidos estos “beneficios”, son más perjudiciales para los trabajadores que las que recogía la normativa anterior¹⁸.

Esta medida conlleva además el riesgo de que un conocimiento poco preciso del reconocimiento establecido por la norma y de las condiciones legales para acceder a la pensión de jubilación lleven a que mujeres asuman las labores de cuidado de los menores y las desincentiven a una búsqueda activa de empleo que les conduzca a consolidar sus derechos individuales de pensión. En una situación en la que existen grandes dificultades para incorporarse a un mercado de trabajo cada vez más precario, dedicarse a labores de cuidado de menores con un cierto reconocimiento de cotizaciones ficticias puede resultar una opción que no parezca tal mala pero que resulte una trampa si se alarga en el tiempo ya que añadiría aún más dificultades para reiniciar una actividad laboral en el futuro.

¹⁸ SÁENZ, Luis M.: “Pensiones, capitalismo y desigualdad”, *Lan Harremanak- Revista de Relaciones Laborales*, 24, 2011, pág. 144.

El artículo 237 viene a reconocer como cotización efectiva a efectos de las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad, los tres años de excedencia que prevé el Estatuto de los Trabajadores por motivo del cuidado de hijos o menores acogidos. Esta medida beneficiaría a las personas que se acogen a este tipo de excedencia ya que contribuiría a acumular periodos de cotización para sus futuras prestaciones, para las que los requisitos exigidos han sido endurecidos. Sin embargo, dicha medida también conlleva sus riesgos. Tal y como sucede con el resto de medidas legales relacionadas con las labores de cuidado, su formulación neutra no incide de la misma manera sobre la realidad social en la que son muy mayoritariamente mujeres quienes desempeñan estas labores y es a ellas a quienes se dirigen. En el caso de este tipo de excedencias son mujeres quienes se acogen ellas en más del 95% de los casos. La normativa además no incentiva la corresponsabilidad de los padres en la dedicación al cuidado de los menores, lo cual constituye una gran carencia que revela una nula voluntad de incidir en este sentido.

Un periodo de tres años fuera de la actividad laboral es, a nuestro parecer, un periodo muy largo, que en muchos casos va a suponer dificultades a la hora de reincorporarse al trabajo fuera del hogar y van a afectar al desarrollo profesional de la persona. A ello debe añadirse que contribuye al estereotipo de las mujeres como cuidadoras, lo cual limita igualmente sus posibilidades en las actividades profesionales. Los estudios realizados concluyen que las excedencias por cuidado de hijos no actúan como mecanismos de flexi-seguridad sino que contribuyen a reforzar la especialización de las funciones de género y solo facilitan la conciliación de la vida laboral y familiar de aquellos trabajadores con una posición estable en el mercado de trabajo¹⁹. Por lo tanto, convendría revisar la formulación de dicha medida y ver realmente cuáles son los objetivos a perseguir. Este artículo 237.3 LGSS es merecedor de otras críticas. Si su régimen se compara con el de la excedencia por cuidado de otros familiares que no pueden valerse por sí mismos, no resulta lógico que en este último caso el periodo cotizado reconocido sea de un año. Las dificultades para atender a las personas dependientes son, con carácter general, mayores que en el caso de los niños, por lo que no se comprende un reconocimiento mayor para las personas que se acogen a la excedencia por cuidado de menores.

También resulta poco comprensible que en el caso de la cotización ficticia regulada para los supuestos de reducción de la jornada (art. 237.3 TRLGSS) se mantenga la situación anterior en la que las cotizaciones realizadas durante los dos primeros años de reducción de jornada por cuidado de menores se computan incrementadas hasta el cien por cien, mientras que en el caso de reducción por cuidados a personas dependientes se mantiene dicha cotización durante un año. No se entiende el motivo por el que estas cotizaciones ficticias no se amplían también a tres años tal y como ocurre con las excedencias, más aún cuando estas situaciones de reducción de jornada provocan un menor alejamiento de la actividad profesional que las excedencias.

¹⁹ FLAQUER Lluís y ESCOBEDO, Anna: "Licencias parentales y política social de paternidad en España", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, nº 1, 2014, pág. 93.

2.2.3. Las normas para calcular la cuantía de las pensiones: la base reguladora y el porcentaje a aplicar

2.2.3.a. El periodo sobre el que se va a calcular la base reguladora de la jubilación

También estas normas han sido modificadas reiteradamente en los últimos años en el sentido de reducir las cuantías de las pensiones. El periodo cuyas cotizaciones van a considerarse para calcular la base reguladora de la pensión de jubilación se aumenta progresivamente de 15 a 25 años, es decir, de 180 a 300 meses (actual artículo 209 TRLGSS). Ello se justifica con el argumento de que es necesario un mayor ajuste entre el esfuerzo contributivo realizado por cada persona y las cuantías de pensión que va a causar. Este aumento de años de cotización a considerar en la base reguladora, más alejados del momento en que se vaya a acceder a la pensión van a ser normalmente años en los que se percibían ingresos más bajos, y por lo tanto, en la mayoría de los casos, van a reducir la base de cálculo y con ello el importe de la pensión.

Hay estudios que han cuantificado la disminución media de las pensiones como consecuencia de dicha medida en el 0,8% por cada año en que se aumente el periodo de cálculo²⁰. Aunque también es cierto que la casuística será muy variada y que dependerá de cuál haya sido la vida laboral de cada trabajador/a, de tal forma que excepcionalmente podría beneficiar a personas cuyas bases de cotización han disminuido sensiblemente durante los años inmediatamente anteriores a jubilarse. Así, se ha calculado que un 30% de personas ven disminuir sus bases de cotización en los últimos años de su vida bien porque ganan menos o bien porque pierden su empleo, de tal forma que para ellas el aumento del periodo a considerar en la base reguladora de 15 a 25 años mejoraría la cuantía de la pensión²¹. De ello debemos deducir, en sentido contrario, que la medida mencionada va a perjudicar al restante 70% de pensionistas a los que va a provocar disminuciones en sus bases reguladoras. Se trata por tanto de una medida que de forma mayoritaria va a significar una reducción en las bases reguladoras y por tanto en las pensiones de los trabajadores.

2.2.3.b. La norma sobre los vacíos de cotización

Dentro del contexto de las reformas de Seguridad Social se ha modificado también la forma en que se computan los vacíos de cotización, que también va a repercutir en perjuicio de la cuantía de sus futuras pensiones (art. 197.4TRLGSS referido a incapacidad permanente y 209.1 b) TRLGSS referido a jubilación). La considerable rebaja que se ha provocado en la forma de completar los vacíos de cotización se aplica al Régimen General y supone una nula cobertura para el régimen de autónomos y para el sistema especial de empleados de hogar no se aplica hasta el año 2019. Conforme a la normativa anterior, dichos vacíos de cotización se integraban con el cien por cien de la base mínima de cotización, mientras que con la nueva regulación introducida para el Régimen General las primeras cuarenta y ocho mensualidades

²⁰ MENEU GAYA, Robert: Valoración de la reforma del sistema de pensiones español de 2011 desde la óptica de la viabilidad financiero actuarial. Un análisis a través de la MCVL, FIPROS, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2011, pág. 74.

²¹ BRAVO, Carlos: "Mesa con los interlocutores sociales", en VV.AA., *Seminario "La reforma del sistema de pensiones en España"*, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2012, pág. 293.

se integrarán con la base mínima de entre todas las existentes en cada momento, y el resto de mensualidades se integrarán con el cincuenta por cien de dicha base mínima. Esta modificación nuevamente incidirá de forma más negativa aún sobre las mujeres, quienes tienen de promedio más lagunas de cotización que los hombres.

En el caso del sistema especial de empleados de hogar, en el que como ya hemos mencionado, más del 90% de personas afiliadas son mujeres, la nueva regulación es aún más perjudicial, ya que “desde el año 2012 hasta el año 2018, para el cálculo de la base reguladora de las pensiones de incapacidad permanente derivada de contingencias comunes y de jubilación causadas por los empleados de hogar respecto de los periodos cotizados en este Sistema Especial sólo tendrán en cuenta los periodos realmente cotizados, no resultando de aplicación lo previsto en los artículos 197.4 y 209.1.b)” (Disposición transitoria decimosexta 4. TRLGSS). De acuerdo con datos facilitados por el Consejo Económico y Social relativos al año 2011, el porcentaje de trabajadores con 25 o más meses con lagunas de cotización se situaba cerca del 75% en el Régimen Especial de Empleados de Hogar, que aún existía como tal en ese momento.

De acuerdo con la Secretaría de Estado de la Seguridad Social en su nota informativa de 27 de diciembre de 2011, esta nula cobertura de lagunas de cotización se aplicaría incluso en aquellos casos en los que las prestaciones se causen en el Régimen General y haya de aplicarse el cómputo recíproco de cotizaciones. También en este supuesto, por tanto, las bases correspondientes al periodo del trabajo como empleado de hogar se calcularían conforme a las normas de ese sistema especial. De aplicarse así, ello supondría una contradicción con la normativa sobre cómputo recíproco de cotizaciones, además de ir en contra del proceso de acercamiento entre regímenes, que es precisamente el objetivo perseguido por la integración del Régimen Especial de Empleados de Hogar en el Régimen General²².

2.2.3.c. Los porcentajes a aplicar sobre la base reguladora de la pensión de jubilación

También han sido modificadas las normas que regulan los porcentajes a aplicar en función del número de años cotizados. Desde el 1 de enero de 2013, el porcentaje a aplicar se calcula en función de un cómputo mensual del tiempo cotizado que sustituye a la anterior forma de cómputo anual. Además, el 100 % de la base reguladora se obtendrá con 37 años de cotización y no con 35 como hasta esa fecha. Por ello, para su aplicación se establece un periodo de tránsito que terminará en el año 2027. Este cambio trae consigo diversas consecuencias negativas para las personas que en futuro vayan a causar pensiones de jubilación.

En primer lugar, estas nuevas normas eliminan la progresividad establecida con anterioridad conforme a la cual con 25 años de cotización se alcanzaba el 80% de la base reguladora, mientras que con la normativa actual, con el mismo número de años cotizados se consigue el 72,8%. Además, el porcentaje que se va a sumar por cada mes adicional cotizado

²² OTXOA CRESPO, Isabel: *La Seguridad Social de Empleo Doméstico: evolución y perspectivas*, 2012, Tesis Doctoral, <https://addi.ehu.es/bitstream/10810/11601/6/9082-090-2-OtxoaTH.pdf>,

va a ir acercándose progresivamente hasta llegar a ser casi igual a lo largo de toda la escala, cuando conforme a la norma anterior se reconocían tres puntos por cada año cotizado entre los 15 y los 25, frente a los dos puntos que se sumaban en la franja entre 25 y 35 años. Con ello, el anterior sistema daba un reconocimiento sustancialmente mayor a los años cotizados en la mitad inferior de la escala. A ello hay que añadir que para el cómputo de los años y meses cotizados conforme a la nueva norma se tomarán los años y los meses completos y dejarán de equipararse a un año y a un mes las fracciones de los mismos.

Como consecuencia de la aplicación de los nuevos porcentajes se reducirá la cuantía de la pensión de todas las personas que se jubilen con más de 15 años cotizados y con menos de 37 sin beneficiar a nadie; y la franja de cotización que va a resultar más castigada es la intermedia (entre 21 y 30 años de cotización) en la que en el año 2007 se encontraban el 33% de las mujeres que se jubilaron con 65 años o más, frente a un 10% de hombres²³. Se trata de nuevo de una modificación en la normativa que va a traer consigo una disminución en la cuantía de las pensiones con carácter general y que dada la realidad de las carreras de cotización de las mujeres van a ser ellas las que más la sufran. Por ello debe valorarse de forma negativa.

2.2.4. Los complementos por mínimos y los límites a su cuantía

Los complementos por mínimos constituyen un elemento de solidaridad básico dentro del nivel contributivo de la Seguridad Social. Su finalidad consiste en garantizar que todas las pensiones contributivas alcancen una cierta cuantía, que aunque baja, se considera mínima dentro del sistema, de tal manera que vienen a complementar la cuantía de pensiones que de otro modo quedarían por debajo. En esta situación se encuentran las personas que acreditan periodos de cotización muy cortos, por haber contribuido con sus aportaciones a la Seguridad Social durante pocos años o en base a contratos a tiempo parcial y sobre bases de cotización muy bajas. Se trata, por tanto de un perfil de perceptores de sexo femenino mayoritariamente (63% en el año 2015).

Esta garantía se ha visto reducida desde el 1 de enero de 2013. Con esta fecha entra en vigor una nueva norma que devalúa la figura de los complementos por mínimos, debilitándola y limitando este elemento de solidaridad del sistema que hasta ese momento no establecía ninguna limitación de este tipo. Este nuevo precepto establece que para las pensiones causadas a partir de la mencionada fecha, el importe de dichos complementos en ningún caso podrá superar la cuantía establecida en cada ejercicio para las pensiones de jubilación e invalidez en su modalidad no contributiva. Se trata de una medida que recogía el Informe de evaluación y reforma del Pacto de Toledo del año 2011 dentro de su recomendación número 15 titulada “Solidaridad y garantía de suficiencia”. Muy a pesar del título dicha medida no permite aumentar ni la solidaridad ni la garantía de suficiencia del sistema, sino que, muy al contrario, lo que trae consigo es una disminución de las mismas.

Ya el CES había advertido en su Dictamen 2/2011 del posible impacto de género que podría ocasionar dicha medida, atendiendo a las peculiaridades de las carreras laborales de

²³ SÁENZ, Luis M.: “Pensiones, capitalismo y desigualdad”, *Lan Harremanak- Revista de Relaciones Laborales*, 24, 2011, pág. 146.

las mujeres, así como por su mayor incidencia en determinados regímenes especiales en los que es mayor la proporción de altas de pensiones con complementos por mínimos. Esta medida va a perjudicar en mayor medida a mujeres, que ya iban a percibir pensiones bajas y que ahora van a ser más bajas aún. De acuerdo con las estadísticas de la Seguridad Social sobre la cuantía inicial de las pensiones en vigor en la primera mitad del año 2013, el nuevo sistema de cálculo hubiese impedido obtener las pensiones mínimas de jubilación, incapacidad permanente y viudedad a una cifra aproximada de 530.000 pensionistas, de los que el 74% serían mujeres²⁴.

De esta forma, en los supuestos en que el complemento por mínimos supere la cuantía de las pensiones no contributivas, las cuantías mínimas de las pensiones van a dejar de serlo y va a ser legalmente posible percibir pensiones contributivas por cuantías inferiores a las mínimas. Consideramos que se trata de una medida negativa para la solidaridad del sistema, que viene a reducir aún más importes de pensión que son bajos y que va a perjudicar mayoritariamente a mujeres.

2.2.5. La seguridad social de los contratos a tiempo parcial

Nos hemos referido ya en este trabajo a la presencia muy mayoritaria de las mujeres entre aquellas personas que trabajan a tiempo parcial, muchas de ellas por carecer de oportunidades laborales de hacerlo a tiempo completo. Las dificultades a las que se enfrentan estas personas en cuanto a su protección social son las bajas bases de cotización que presentan, debidas a los bajos salarios que perciben, así como las limitaciones que tienen para alcanzar periodos de cotización prolongados. Ello ha repercutido muy negativamente en las cotizaciones que han podido acreditar y en las pensiones que han podido causar y ha sido la causa por la que muchas mujeres han visto denegadas sus solicitudes de pensiones contributivas.

De forma llamativa en España se han sucedido, aunque muy tardíamente, las declaraciones de inconstitucionalidad en esta materia. La Sentencia del Tribunal Constitucional 253/2004, de 22 de diciembre, declaró inconstitucional el artículo 12.3.II del Estatuto de los Trabajadores por ser contrario al principio de igualdad y por entrañar una discriminación indirecta por razón de sexo. Años más tarde, la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 22 de noviembre de 2012 declara que la normativa del Estado español “que exige a los trabajadores a tiempo parcial, en su inmensa mayoría mujeres, en comparación con los trabajadores a tiempo completo, un periodo de tiempo proporcionalmente mayor para acceder, en su caso, a una pensión de jubilación contributiva en cuantía proporcionalmente reducida a la parcialidad de su jornada” se opone al art. 4 de la Directiva 79/7/CEE del Consejo, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social (asunto Elbal Moreno, C-385/11).

A esta sentencia europea sigue en pocos meses la STC 61/2013, de 14 de marzo, que resuelve la más antigua de las cuestiones de inconstitucionalidad planteadas contra la norma entonces vigente, es decir casi diez años más tarde, aunque cueste creerlo. En ella, se declara “inconstitucional y nula la regla segunda del apartado 1 de la disposición adicional séptima

²⁴ OTXOA CRESPO, Isabel (a): “Un acceso casi vedado a las pensiones contributivas”, *Diagonal*, 2013, 03.06.2013.

de la Ley General de la Seguridad Social, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre”, puesto que “vulnera el art. 14 de la CE, tanto por lesionar el derecho a la igualdad, como también, a la vista de su predominante incidencia sobre el empleo femenino, por provocar una discriminación indirecta por razón de sexo” (F.J. 6 c). Además ésta no es la única sentencia del Tribunal Constitucional en este sentido sino que es seguida de otras en un espacio de tiempo corto SSTC 71/2013 y 72/2013 de 8 de abril y SSTC 116/2013 y 117/2013 de 20 de mayo).

Estas sentencias provocan de forma inevitable un cambio en la normativa española de seguridad social, en lo referente a la protección social de los contratos a tiempo parcial. Esta nueva regulación es introducida en un breve espacio de tiempo por el Real Decreto-ley 11/2013 de 2 de agosto, que en su capítulo II, artículo 5 modifica la Disposición Adicional 7ª de la Ley General de Seguridad Social (actual art. 247). Esta nueva norma introduce cambios sustanciales en cuanto a los periodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones y también en cuanto a la cuantía de dichas prestaciones. Aunque vuelve a modificarse a los pocos meses por la Ley 1/2014, de 28 de febrero, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social.

Las reformas introducidas de cara a la protección social de los contratos a tiempo parcial merecen una valoración positiva en términos generales, aunque la regulación es aún mejorable. La reforma va a dar lugar a pensiones reducidísimas a cuyas bases reguladoras se van a aplicar porcentajes inferiores al 50%. Persisten además situaciones en las que se sigue produciendo desigualdad y discriminación sexista. Es el caso de las bases reguladoras de los subsidios de incapacidad temporal, maternidad, paternidad y riesgo durante el embarazo o la lactancia natural en los que se establece un periodo trimestral o anual para su cálculo; también cuando se establece que para las pensiones de jubilación e incapacidad permanente derivada de enfermedad común, la integración de los periodos en los que no ha habido obligación de cotizar se llevará a cabo con la base mínima de cotización de las aplicables en cada momento, correspondiente al número de horas contratadas en último término²⁵.

Por tanto, aunque la mencionada reforma ha dado pasos importantes para la cobertura de la protección social de los trabajadores a tiempo parcial, y en términos generales merece nuestra valoración positiva, no puede decirse que haya llegado a cumplir totalmente sus objetivos. Por tanto, aún queda camino por recorrer en este sentido.

2.2.6. Medidas que inducen a que un mayor número de mujeres permanezcan o pasen a la economía sumergida

Existen también dentro del sistema de Seguridad Social normas que aunque de forma directa persigan otros objetivos, como por ejemplo, la contención de gastos del sistema, tiene como efecto indirecto, que las personas con menores ingresos dentro de las unidades familiares opten por permanecer o pasar a la economía sumergida. Dentro de estas unidades familiares, de acuerdo con lo ya explicado en este trabajo, las mujeres tienen frecuentemente

²⁵ LOUSADA AROCHENA, José Fernando: “Protección social del trabajo a tiempo parcial según el RDLEY 11/2013, de 2 de agosto”, *Aranzadi Social*, 7, 2013, pág. 9.

situaciones laborales y salariales más precarias, y por lo tanto, más posibilidades de ser ellas quienes hagan esta opción renunciando a desarrollar de sus historiales propios de cotización.

Queremos referirnos al subsidio para personas mayores de 55 años, que ha sido objeto de más de una modificación en los últimos años, retrasando la edad de acceso y empeorando las condiciones de las personas que se encuentran en esta situación. Entre estas modificaciones recientes queremos destacar aquí la referida al requisito de carencia de rentas, en el que si la persona perceptora “tiene cónyuge y/o hijos menores de 26 años, y mayores incapacitados o menores acogidos, únicamente se entenderá cumplido el requisito de carencia de rentas cuando la suma de las rentas de todos los integrantes de la unidad familiar así constituida, incluido el solicitante, dividida por el número de miembros que la componen, no supere el 75 por ciento del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias” (Real Decreto-ley 5/2013, Disposición Final primera).

Según la Exposición de motivos del Real Decreto-ley 5/2013, la finalidad de este nuevo precepto es la de homogeneizar la regulación de este subsidio para mayores de 55 años en relación con el resto de prestaciones del sistema, a la vez que la de reforzar las políticas de empleo destinadas a este colectivo. En cuanto al primero de los objetivos, no puede discutirse que sea así, ya que efectivamente se produce una homogeneización con otras prestaciones del sistema. Aunque la consecuencia de dicha equiparación no persigue una protección efectiva de este colectivo, con serias dificultades para conseguir un empleo y recursos para su subsistencia, a la vez que para completar sus historiales de cotización, sino que se trata de una homogeneización a la baja, que viene a dificultar sus condiciones de subsistencia. En cuanto al objetivo de reforzar las políticas de empleo destinadas a este colectivo que argumenta la exposición de motivos mencionada, lamentablemente, hay que decir que no existe ninguna política de empleo para dicho colectivo dentro de la medida comentada.

Se ha puesto de manifiesto que la citada norma tendrá como consecuencia un empobrecimiento generalizado sobre las personas que dependen de su salario para vivir y de forma especial sobre las mujeres casadas. En enero del año 2013 el 67% de las personas mayores de 55 años que cobraban prestación contributiva de desempleo eran hombres, los cuales, dado el volumen de desempleo general y el de los trabajadores de mayor edad en particular, muy probablemente pasarían a cobrar dicho subsidio. Con la nueva norma, la diferencia salarial entre hombres y mujeres va a provocar que muchas esposas no vayan a poder acceder al subsidio para mayores de 55 años ya que su esposo tendrá unos ingresos legalmente suficientes para mantenerlas. Además, otra consecuencia perversa va a ser que con el fin de que el marido mayor de 55 años pueda acceder al mencionado subsidio la esposa trabaje de forma no declarada, puesto que el paso la economía sumergida de los miembros de la familia con trabajos a tiempo parcial, intermitentes y/o con peores carreras de cotización, es un fenómeno típico cuando de ello depende obtener prestaciones que tienen en cuenta los ingresos familiares²⁶.

²⁶ OTXOA CRESPO, Isabel y DE LA FUENTE LAVÍN, Mikel: “La supervivencia puesta a prueba”, *Diagonal* 02/04/2013, <https://www.diagonalperiodico.net>

Nos encontramos, por tanto, con otra modificación normativa que no solo endurece el acceso al subsidio para las personas mayores de 65 años sino que además va a repercutir de forma negativa con más intensidad sobre las mujeres, que en mayor medida van a optar por permanecer o pasar a la economía sumergida para posibilitar que otros miembros de su familia puedan acceder al mismo. Ello supone renunciar a desarrollar sus propias carreras de cotización en perjuicio de sus futuros derechos de pensión.

2.3. El complemento por maternidad en las pensiones contributivas del sistema de Seguridad Social

El nuevo TRLGSS incorpora este complemento por maternidad (artículo 60), inicialmente denominado “complemento por aportación demográfica”, que está llamado a compensar los efectos de los numerosos factores adversos que inciden sobre las pensiones de las mujeres. A pesar de la entidad de los objetivos que este complemento debería cumplir, esta nueva norma establece importantes limitaciones en la regulación de dicho complemento en cuanto a su ámbito de aplicación y cuantía.

Así, el complemento por maternidad no está dirigido a todas las madres que sean titulares de pensiones contributivas de Seguridad Social sino que excluye a aquellas que han causado pensiones antes del año 2016, ya que es aplicable solo a partir del 2 de enero de dicho año. Tampoco va a beneficiar a todas las madres a partir de esa fecha sino sólo a las madres que tengan dos hijos o más. Quedan fuera de su aplicación las madres con un hijo, que también han realizado una aportación demográfica y no van a recibir ningún porcentaje adicional²⁷. Además dicho complemento se va a aplicar a tres tipos de pensiones contributivas: dos de ellas generadas por derecho propio como son las de jubilación e incapacidad permanente y una generada por derecho derivado como es la viudedad; por tanto no a todos los tipos de pensión contributivas. Y se aplicará cuando los nacimientos o adopciones hayan tenido lugar con anterioridad al hecho causante. Por lo tanto, son numerosísimas las madres que quedan fuera de su ámbito de aplicación.

En caso de que la pensión supere el tope máximo, la nueva norma permite que el nuevo complemento se pueda añadir a dicha pensión incluso en los casos en que este límite ya haya sido superado por aplicación de otras normas. Sin embargo, siempre que la pensión sea de mayor cuantía que el tope máximo, dicho complemento no se aplicará de forma íntegra sino reducido en un 50%²⁸. En el caso de que la cuantía de la pensión reconocida alcance dicho límite aplicando sólo parcialmente el complemento, la beneficiaria tendrá derecho a percibir el 50% de la parte del complemento que exceda del límite máximo vigente, por tanto tampoco en su cuantía íntegra sino en una cuantía reducida.

En el supuesto de las pensiones que no alcancen la cuantía mínima correspondiente, el complemento se calculará sobre la pensión realmente causada y se sumará posteriormente a la pensión mínima vigente que corresponda. De esta manera, se evita que dicho complemento quede absorbido por la aplicación de los complementos por mínimos. La

²⁷ Puede servir como dato aproximativo que según datos del año 2013 del INE sobre tipos de hogar, el mayor número de hogares con hijos tiene uno (16%).

²⁸ Artículo 60.2 TRLGSS.

norma se remite a las previsiones establecidas por el artículo 59 sobre los complementos para pensiones inferiores a la mínima. De ello debe entenderse que, en caso de que no se alcance la cuantía mínima establecida en la LPGE por aplicarse el límite cuantitativo de las pensiones no contributivas, será sobre esta cuantía limitada, inferior a la pensión mínima, a la que se aplique el complemento por maternidad. Al tratarse de pensiones de cuantía tan baja, el complemento será también necesariamente muy pequeño.

Además, dicho complemento no se aplica a las jubilaciones anticipadas, y en el caso de las jubilaciones parciales no se aplicará hasta acceder a la jubilación plena. Y en el caso de concurrencia de pensiones, el complemento se aplicará sólo a una de ellas: la que resulte más favorable y en caso de concurrir una de jubilación con una de viudedad se aplicará sobre la primera, que es como media, más alta.

Este complemento comparte el régimen jurídico de las pensiones en cuanto a su nacimiento, duración, suspensión, extinción y actualización. En las previsiones publicadas por el Gobierno sobre las potenciales beneficiarias, la mayoría lo serán de pensiones de viudedad y el número irá incrementando cada año tanto en conjunto como en cada tipo de pensión contemplada²⁹. Sin embargo no presenta estimaciones de cuál va a ser el porcentaje del complemento que se va a aplicar (5%, 10% o 15%), ni indica qué porcentaje suponen dichas estimaciones del total de mujeres que se espera causen pensiones contributivas. Entre los datos que publica el Gobierno en torno a este nuevo complemento se encuentra que la pensión media de las nuevas altas de jubilación de las mujeres se encuentra de enero a abril de 2015 en 1.099,3€/mes (frente a 1490,1€/mes para los hombres). Si a esta pensión se le aplicara un complemento del 5% (la segunda situación más numerosa de hogares con hijos según el INE) se le añadirían 54,96€. Si se toma en cuenta la pensión de viudedad, que es la que en las previsiones presentan un mayor número de beneficiarias, con una cuantía media en las nuevas altas de 2015 de 653,32€³⁰, el complemento será de 32,66€, al aplicar el porcentaje correspondiente a dos hijos. Se va a tratar, por tanto, con carácter mayoritario de un complemento de baja cuantía que se calcula y suma sobre pensiones de cuantías medias reducidas.

3. CONCLUSIONES

Los datos muestran que la brecha de género en pensiones no está disminuyendo. La enorme precariedad del mercado de trabajo ha traído como consecuencia el acercamiento en algunas cifras que comparan la situación de hombres y mujeres sin que ello signifique ninguna mejora en la situación de las mujeres sino un empeoramiento global en la situación del conjunto de trabajadores. A ello hay que añadir la discriminación y la mayor precariedad que sufren las mujeres. Los cambios en la normativa de Seguridad Social también van a perjudicar al conjunto de trabajadores. La voluntad de recortar el gasto ha llevado al legislador a ignorar la mayor repercusión sobre las mujeres de algunas normas restrictivas de derechos. El objetivo de recorte de prestaciones prevalece sobre el objetivo de la protección; el objetivo de la sostenibilidad prevalece sobre el de la suficiencia, de tal

²⁹ En total se estiman 123.357 en 2016; 241.951 en 2017; 350.825 en 2018; y 455.504 en 2019.

³⁰ Según el *Informe Económico-financiero de los presupuestos de la Seguridad Social para el año 2016*.

forma que tampoco estas modificaciones van a conducir a una mejora en la situación de las pensiones de las mujeres.

En estas circunstancias y pocos meses antes de las elecciones al parlamento español de diciembre de 2015, el gobierno español introduce en la normativa de Seguridad Social un nuevo complemento denominado de maternidad, para el que se formulan ambiciosos objetivos. Sin embargo, su restringido ámbito de aplicación y las escasas cuantías que va a suponer en la mayoría de los casos hacen previsible una escasa incidencia en el pretendido objetivo de eliminar o al menos suavizar la brecha de género en pensiones. El nuevo complemento por maternidad para pensiones contributivas va a mejorar con pequeños porcentajes las pensiones de un porcentaje indeterminado de mujeres que obtengan pensiones de jubilación, incapacidad permanente y viudedad y al tratarse en muchos casos de pensiones de cuantías bajas, el resultado va a seguir siendo unas pensiones de cuantía reducida.

