

**LA BRECHA DE GÉNERO EN LAS PENSIONES EN ESPAÑA:
ESTADO DE LA CUESTIÓN**

**A DIFERENÇA DE GÊNERO NAS PENSÕES NA ESPANHA:
ESTADO DA QUESTÃO**

CARMEN GRAU PINEDA¹

RESUMEN

Las últimas dos décadas han supuesto un revulsivo en la situación de la mujer en el mercado de trabajo en términos de igualdad. Sin embargo y pese a ello, los progresos constatados son lentos e insuficientes. España tiene ante sí, como muchos otros países, uno de los retos socio-laborales más importantes a alcanzar en este siglo XXI: rectificar las diversas y variadas brechas de género que existen en el mundo del trabajo. Una de ellas, la brecha en las pensiones, es objeto de análisis en esta aportación que pretende poner de manifiesto cómo la desventajosa situación de las mujeres en materia pensional no es sino la consecuencia directa de su más desfavorable y desventajosa situación en el mercado de trabajo. Y ello porque las desigualdades laborales del presente se convierten, en consecuencia, en desigualdades pensionales del futuro en un proceso perverso causa-efecto del que es difícil salir y del que se derivan consecuencias nefastas en la pensión contributiva de jubilación. Todo ello justifica la importancia creciente de dar una interpretación de género a los sistemas de pensiones y conseguir mejores resultados en la definitiva superación de esta brecha que tanto impacto tiene en la persistente desigualdad entre mujeres y hombres.

Palabras clave: Igualdad, brecha de género, pensiones contributivas, jubilación, viudedad, complemento a mínimos, pensiones no contributivas.

¹ Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Las Palmas de Gran Canaria. *e-mail:* carmen.grau@ulpgc.es

RESUMO

Duas últimas décadas foram um choque na situação das mulheres no mercado de trabalho em termos de igualdade. No entanto, e apesar disso, os progressos registados são lentos e insuficientes. A Espanha tem pela frente, como muitos outros países, um dos desafios sociolaborais mais importantes a alcançar neste século XXI: retificar as diversas e variadas diferenças no tratamento relacionado ao gênero existentes no mundo do trabalho. Uma delas, o “gap” previdenciário, é objeto de análise nesta contribuição que visa mostrar como a situação desvantajosa das mulheres em termos previdenciários nada mais é do que a consequência direta de sua situação mais desfavorável e desvantajosa no mercado de trabalho. E isto porque as desigualdades laborais do presente se tornam, conseqüentemente, desigualdades previdenciárias do futuro, num perverso processo causa-efeito do qual é difícil sair e do qual derivam funestas conseqüências na aposentadoria contributiva. Tudo isso justifica a crescente importância de dar uma interpretação de gênero aos sistemas previdenciários e alcançar melhores resultados na superação definitiva dessa lacuna que tanto impacta na persistente desigualdade entre mulheres e homens.

Palavras-chave: Igualdade, diferença de gênero, pensões contributivas, aposentadoria, viuvez, complemento mínimo, pensões não contributivas.

1 INTRODUCCIÓN

Las últimas dos décadas en España han supuesto un revulsivo en la situación de la mujer en el mercado de trabajo en términos de igualdad. Sin embargo y pese a ello, los progresos constatados son lentos e insuficientes. En particular, preocupa la desventajosa situación de las mujeres en materia de pensiones como consecuencia directa de la más desfavorable situación de partida en el mercado de trabajo es, a estas alturas del Siglo XXI, incuestionable.

Esta brecha, existente en los sistemas públicos de pensiones, viene a poner de manifiesto cómo las diferencias laborales tienen un impacto directo en las diferencias pensionales dado que todo sistema público de pensiones de naturaleza contributiva se sustenta, para el cálculo de aquéllas, en factores tales como el número de años cotizados (carencia general y específica) y las bases de cotización ingresadas. Se trata, por tanto, de una brecha derivada, refleja o indirecta cuya repercusión en la desigualdad de género no debe, de ninguna manera, infravalorarse.

En España, la brecha pensional está cuantificada en torno al 33%² (en torno al 30% según datos de Eurostat por las divergencias en la metodología aplicable) (EUROSTAT, 2022a), solo por detrás de países de nuestro entorno comparado como Alemania, República Checa, Bélgica o Finlandia. Los datos más recientes señalan que la brecha de pensiones en la UE-27 fue 29,5% en 2018, constatándose una disminución lenta desde el 33,9% en 2010 (EUROSTAT, 2022a).

La diferencia en las pensiones medias de las mujeres y hombres en España han mejorado de forma lenta y no siempre constante, pero siguen arrojando una diferencia cuantitativa en 2022 de 437,53 euros (882,02 euros en el caso de las mujeres frente a los 1.319,55 euros en el caso de los hombres), lo que justifica, sobradamente, la importancia creciente de poder dar una interpretación de género a los sistemas públicos de pensiones y conseguir mejores resultados en la definitiva superación de esta brecha que tanto impacto tiene en la persistente desigualdad entre mujeres y hombres.

Gracias tanto a la visibilidad que las estadísticas y los estudios especializados han permitido poner de relieve a respecto, como a iniciativas específicas de diversa índole que se han implementado en el último quinquenio en torno a esta temática³, se ha renovado el interés por remover los obstáculos, por corregir las brechas evidenciadas. Cuestión distinta es que, pese a lo acertado del diagnóstico derivado de los datos oficiales, las soluciones hayan resultado desacertadas, incorrectas o inadecuadas y no hayan tenido los resultados esperados, como pretende demostrarse en las páginas que siguen.

2 LA EXISTENCIA DE MULTITUD DE BRECHAS DE GÉNERO

De los datos oficiales resulta que en la España de mediados de los años setenta del siglo pasado, las mujeres se incorporaban al mercado de trabajo a edades tempranas (en torno a los 20 años de media) para abandonar el empleo remunerado a partir de la edad en que se casaban (en torno a los 25 años de media) de tal forma que la tasa de mujeres ocupadas por encima de esas edades no superaba el 30% (AYUSO; CHULIÁ, 2018, p. 15-18). Sin embargo, no sería hasta los años ochenta cuando las tasas de empleo de las mujeres jóvenes mayores de 24-25 años comenzaran a incrementarse de forma continuada y hasta nuestros días, si bien la tasa de empleo femenina sigue sin superar la

² Según datos disponibles en ESPAÑA (2022a).

³ Nos estamos refiriendo tanto al Pilar Europeo de Derechos sociales (2017) como a la Estrategia Europea para la Igualdad de Género en la UE 2020-2025 y el Pacto de Toledo 2020 (recomendaciones 13 y 17). Más detalles al respecto en GRAU PINEDA, 2020b y 2021.

barrera psicológica del 50% (46.4% en 2022T2) (ESPAÑA, 2022b) y la de actividad es 10 puntos inferior a la de los hombres (53.97% en 2022T2) (ESPAÑA, 2022b).

El ritmo lento pero constante (a *snail's pace* en jerga europea) al que ha ido reduciéndose la brecha de género (*gender gap*) en la participación laboral, esto es, la conocida como *brecha laboral*, no tiene equivalente ni en la minoración de las diferencias retributivas (*brecha salarial*) ni en las diferencias pensionales (*brecha pensional*) que se analizará en el epígrafe siguiente.

Está constando, y mucho, remover los obstáculos que impiden avanzar a mejor paso en favor de la consecución de la igualdad material, de la igualdad efectiva, de la igualdad de trato y oportunidades. Y, en adición de lo anterior, ha de añadirse otra brecha, *la demográfica*. Y es que, en España, como en muchos otros países, la esperanza de vida de las mujeres es superior a la de los hombres (ESPAÑA, 2022c). Las cifras nacionales (en torno a 80 años en el caso de los hombres y a 85 en el de las mujeres) nos sitúan en la segunda posición en el contexto de la UE (75 y 83 años, respectivamente) (EUROSTAT, 2022b), solo por detrás de Francia (85.2 y 85.3, respectivamente).

Pero es que si lo que se toma en consideración es el aumento en la esperanza de vida a partir de los 65 años (EUROSTAT, 2020), resulta que mientras para los hombres es de 18.4 años, en el caso de las mujeres es de 22.4 años. Todo ello llevado al ámbito que nos ocupa, el de la brecha pensional, supone que las mujeres son más longevas que los hombres y, por tanto, cobran durante más tiempo sus derechos pensionísticos que, como se analizará a continuación, son de inferior cuantía lo que las sitúa en un serio riesgo de pobreza.

Y llegamos así, en este breve recorrido por la diversidad en las brechas de género a *la brecha de la pobreza, de la vulnerabilidad social*. Las desigualdades de género están directamente relacionadas con la pobreza de las mujeres, especialmente de las mujeres mayores, y sus dificultades de acceso a los recursos que evidencian hasta qué punto el ser mujer influye entre los elementos que inciden en el mayor riesgo social de incurrir en una situación de pobreza o de exclusión social grave o severa, sumándole en muchas ocasiones, factores de discriminación múltiple como el del origen, la etnia, la discapacidad, la edad, etc.⁴.

Según el avance de datos del último Informe sobre el estado de la pobreza en España de la Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión social - EAPN (ARPE, junio 2022), “1 tasas de pobreza son más elevadas entre las mujeres que entre los hombres. Sin embargo, durante el año 2021 la tasa masculina creció en un 4,5 %, mientras que la femenina sólo lo hizo en

⁴ Interesante consulta al respecto en EIGE Poverty: European Institute for Gender Equality. Disponible en: <<https://eige.europa.eu/topics/poverty>>.

un 2,3 %” (ARPE, 2022, p. 10). En España hay un 22.2% (2021) de mujeres en riesgo de pobreza, muchas de las cuales son perceptoras de pensiones contributivas que no llegan a la cuantía mínima y que, por tanto, precisan de un complemento a mínimos, por no hablar de las que son perceptoras de pensiones no contributivas, donde son mayoría.

3 LA BRECHA DE GÉNERO EN LAS PENSIONES

La heterogeneidad de las brechas de género que acaba de mostrarse en el epígrafe anterior sirve de antesala para centrarnos en la brecha de las pensional o brecha pensional que se aborda en esta aportación y que en la España del Siglo XXI sigue siendo acerba, por mucho que sorprenda. De las pensiones se ha dicho que representan uno de los ámbitos del Estado del Bienestar en el que con mayor claridad se evidencia la persistencia de las diferencias entre los recursos que el sistema de pensiones asigna a mujeres y hombres.

Las pensiones contributivas de la Seguridad Social española presentan diferencias tanto cualitativas como cuantitativas entre mujeres y hombres, especialmente reseñables en las de jubilación y viudedad, en las que se centrará el interés de esta aportación⁵.

3.1 Pensiones Contributivas de Jubilación y Viudedad como Atalaya Privilegiada para Valorar la Brecha de Género en las Pensiones

Del total de pensiones en España (en torno a 10 millones), más de 6 millones de pensiones lo son de jubilación, correspondiendo casi 3.800.000 a hombres (59.9%) y unos 2.500.000 a mujeres (40.1%).

Es importante advertir que tanto las reglas como la forma de cálculo de la pensión contributiva de jubilación tienen una repercusión directa en las diferencias pensionales por razón de género. Y es que las reglas sobre el periodo de carencia tienen una incidencia directa en las diferencias de cobertura de unas y otros dado que, por regla general, ellas registran carreras de cotización más reducidas discontinuas e irregulares (predominio del trabajo temporal y a tiempo parcial, además de uso mayoritario de los derechos de ausencia para conciliar).

⁵ Datos oficiales disponibles en: <<https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST23/EST24>>.

En adición a lo anterior, la forma de cálculo de la pensión de jubilación también afecta al importe de las pensiones cobradas por tener relación directa con el nivel salarial de las personas trabajadoras, generando entre las mujeres pensiones más bajas dada la relación directa, de un lado, con sus menores retribuciones salariales y, otro, con las lagunas de cotización principalmente debidas a los periodos no cotizados dedicados a los cuidados intrafamiliares.

En las últimas reformas acometidas sobre esta pensión se han ido incorporando mayores exigencias que, *in fine*, van a producir un efecto especialmente negativo en las trabajadoras por tener más dificultades para acreditar cotizaciones. Nos referimos tanto al hecho de que se valoren más años de cotización a lo largo de la vida laboral activa del sujeto causante para determinar la cuantía de la pensión (25 años –300 meses inmediatamente anteriores– en 2022 para calcular la base reguladora), como a que cada vez se demande un mayor número de años de contribución a los efectos de aplicar el 100% a la base reguladora (37 años en 2027). Todo ello, descrito tan a vuela pluma, ha tenido, tiene y tendrá, si nada lo remedia (GRAU PINEDA, 2022), que el importe de la pensión de jubilación de las mujeres sea especialmente exiguo y, en muchas ocasiones como se verá en el siguiente epígrafe, precise de ser complementado a mínimos, para garantizar su suficiencia y cumplir con la pensión mínima legalmente prevista en cada caso.

En cuanto a las pensiones contributivas de viudedad, representan en torno a un 24% del total de las pensiones (algo más de 2 millones de pensionistas), con un marcado carácter femenino. Y es que de los 2.352.401 de pensionistas de viudedad, en torno a 196.319 eran hombres frente a los 2.156.071 de pensionistas de viudedad mujeres (un 91.65%). Repárese cómo, en este caso, los resultados se invierten respecto de los analizados con ocasión de la pensión de jubilación, de forma absolutamente previsible dado que son las mujeres las que perciben mayoritariamente este tipo de pensiones derivadas y no propias, esto es, generadas por el cónyuge y cuyo importe es, además, superior al de las pensiones de viudedad cobradas por los hombres. Tan es así que se habla de “brecha de género en pensiones invertida” (MOLINA NAVARRETE, 2020, p. 16).

El importe medio de las pensiones de viudedad también requiere explicación. Y es que en el caso del importe medio de las mujeres ronda los 800.08 euros/mes, en tanto que, en el caso de los hombres, apenas supera los 548.27 euros/mes. Esta diferencia (de en torno a un 32%) es consecuencia directa del recordatorio previo: al tratarse de una pensión derivada y no generada por derecho propio, son las bases de cotización/pensión del cónyuge o asimilado fallecido las que sirven de base para este cálculo. Con todo, esta brecha repercute en un 8% de hombres viudos que, en su mayoría, compatibilizan el percibo de esta pensión con el de la de jubilación contributiva generada por derecho propio, hecho en absoluto mayoritario si hablamos de viudas, bien sea porque no han generado derecho a la pensión de jubilación contributiva y han de recurrir al nivel no contributivo de

protección (*infra* 4.), porque lo han hecho de forma insuficiente y, no alcanzando la cuantía mínima, precisan de complemento a mínimos (*infra* 3.2.).

Las pensiones de viudedad presentan un protagonismo específico en el debate sobre la modernización del sistema de pensiones español y ello desde los más diversos puntos de vista, pero, principalmente, respecto de lo miserable de su protección (bajísima intensidad cuantitativa por su carácter cuasi-universal), pese al significativo coste que tienen en términos de sostenibilidad financiera. En las últimas modificaciones de la pensión no se han tenido en cuenta los efectos de la incorporación masiva de la mujer al mercado de trabajo descrita en las páginas anteriores y se continua sin acometer las necesarias modificaciones “quizás por temor a la impopularidad social que este hecho causaría, dado que muchos ciudadanos entienden que se trata de un derecho inherente a las mujeres que no han trabajado, sin darse cuenta de que el patrón a valorar se ha modificado” (BLÁZQUEZ AGUDO, 2017, p. 168).

Todo ello no supone sino un obstáculo a la urgente necesidad de plantear opciones como la de considerarla incompatible con la pensión de jubilación y/o con el salario (bajo el argumento de no justificarse la necesidad derivada en el nivel contributivo de protección) o la de ensayar fórmulas que nos llegan desde países de nuestro entorno comparado como la transferencia de cotizaciones entre cónyuges. Este mecanismo funciona como una suerte de traspaso de cuotas desde el consorte trabajador al cónyuge que no realiza actividad laboral externa por dedicarse al cuidado intrafamiliar, lo que lleva a este último a adquirir las prestaciones de vejez por derecho propio y no derivado, siguiendo el modelo alemán o sueco (BALLESTER PASTOR, 2011, p. 109). De esta forma, no sólo se reparte el importe de las pensiones, sino que los periodos de cotización les sirven a ambos cónyuges para cubrir el periodo de cotización general que se exige para tener derecho a las distintas pensiones de jubilación.

En suma, todo parece apuntar a que será preciso esperar no solo a que la incorporación femenina al mercado de trabajo alcance mayores cotas que las actuales, sino que se produzca de forma natural la transición entre generaciones de mujeres, para proceder a tales cambios, necesarios desde una óptica de mantenimiento estricto del propio sistema y coherencia con sus principios basilares (GRAU PINEDA, 2020b, p. 48).

3.2 El Complemento a Mínimos También es Cosa de Mujeres

El complemento a mínimos es una cantidad complementaria que se añade al importe de la pensión, en su modalidad contributiva, cuando no alcance el

mínimo fijado legalmente y que se justifica por el mandato constitucional de la suficiencia de las pensiones (*ex art. 41 Constitución Española –CE–*).

Los requisitos para percibir un complemento a mínimos son tener reconocida una pensión cuya cuantía no alcance la cantidad mínima que se establece anualmente para cada caso; no percibir rendimientos del trabajo, del capital o de cualquier otra fuente y, en caso de percibirlos, que no excedan de la cuantía que anualmente establezca la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado; y residir en territorio español, sin perjuicio de lo que al respecto establezca la normativa internacional aplicable.

Estos complementos no tienen carácter consolidable y se revisan anualmente, de tal suerte que su percibo se mantiene mientras se cumplan los requisitos que dan derecho a él. Si el pensionista recibe otras rentas o la pensión sube –por revalorizaciones o porque se le han reconocido al interesado nuevas prestaciones–, el complemento a mínimos sería “absorbido” por esas cuantías hasta llegar a eliminarse si la pensión sube por encima del mínimo legal previsto y que, para el año 2022, oscila, con carácter general y salvo contadas excepciones, entre los 7.000 y los 18.000 euros/año según los distintos supuestos (ASÍ, 2022).

Según los datos oficiales, las mujeres son, además, las principales beneficiarias de estos complementos que pretenden garantizar el percibo de la pensión mínima garantizada (ESPAÑA, 2022d). De los casi 10 millones de pensiones en vigor, en torno a 2.200.000 requiere de este complemento a mínimos, siendo casi 1.500.000 de pensiones complementadas, pensiones de mujeres, lo que supone un 66.4%.

4 LA FEMINIZACIÓN DE LAS PENSIONES NO CONTRIBUTIVAS

Interesa comenzar este epígrafe por recordar que es el art. 41 CE el que, en referencia a la Seguridad Social, establece que los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo. De modo y manera que, en la actualidad, la acción protectora del sistema de Seguridad Social español se articula partiendo de la premisa básica de que todos los ciudadanos accede a la protección social dispensada por el sistema de Seguridad Social si bien a través de una doble modalidad de protección con diferente intensidad protectora: por una parte, el sistema de prestaciones económicas en el que se integra la modalidad

contributiva, en la que se ofrecen rentas de sustitución de los salarios percibidos en activo (proporcionalidad entre salario-cotización y prestación) y, por otra, la modalidad no contributiva, dirigida a proporcionar rentas de compensación de las necesidades básicas en favor de aquellas personas que, encontrándose en situación de necesidad, no cumplen con los exigentes requisitos para acceder a la esfera contributiva.

Por lo que se refiere en concreto a las prestaciones no contributivas, el género ha sido, desde su instauración en los años 90 del pasado siglo, un elemento definidor de los pensionistas no contributivos, siendo el femenino el principal colectivo beneficiario de tales pensiones. Como viene ocurriendo en las casi tres décadas de abono de estas pensiones, las mujeres constituyen el 64.2% de los perceptores del total de pensiones no contributivas (2021) y, de tratarse de pensiones por jubilación no contributivas, ese porcentaje se eleva hasta el 73.8% (ESPAÑA, 2022e).

Tal y como acertadamente se ha puesto de manifiesto

tales porcentajes muestran el peaje que las mujeres han tenido que pagar por su papel en una sociedad masculinizada, que les ha impedido, bien haberse integrado en el sistema, bien no haber obtenido un número de cotizaciones suficientes para el acceso a la protección que proporciona el sistema de Seguridad Social (RON LATAS; LOUSADA AROCHENA, 2018, p. 108).

Y precisamente este tipo de razones y no otras son las que debería considerar el legislador a la hora de llevar a cabo reformas en la materia. Al momento de aprobarse la Ley 26/1990, de 20 de diciembre, de prestaciones no contributivas de la Seguridad Social, la concepción legislativa del momento estaba anclada en un concepto formal de la igualdad –no material– que se ha mantenido hasta su regulación actual en la Ley General de la Seguridad Social⁶ (TRLGSS). Pero, treinta años después parece tiempo más que razonable para avanzar en la senda marcada por un concepto material de la igualdad que, sobre la base de las estadísticas y estudios especializados al respecto, incorpore medidas ya no neutras sino promocionales, preventivas y reparadoras como se defiende desde el inicio de esta aportación. En definitiva, integrar la perspectiva de género también en las pensiones no contributivas, territorio de vulnerabilidad femenina por antonomasia.

⁶ Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social en BOE de 31.10.2015, n.º 261. Disponible en: <<https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11724-consolidado.pdf>>.

Dicho esto, interesa recordar que entre los requisitos de acceso a este nivel de protección –junto a la edad o la residencia– tiene un especial protagonismo la carencia de ingresos suficientes, lo que ocurre cuando las rentas o ingresos personales de que se disponga, en cómputo anual, son inferiores a 5.899,60 euros anuales (2022). Existen reglas especiales para el caso de convivencia con familiares –en función del grado de parentesco y atendiendo a una escala económica– y la cuantía individual de la pensión se establece en función del número de beneficiarios de pensión no contributiva integrados en la misma unidad económica de convivencia, de los ingresos personales y/o los de las personas que integran la unidad económica, no pudiendo ser inferior dicha cuantía a 1.474,90 € anuales, que se corresponde con el 25 % del importe íntegro para el año 2022.

Repárese en lo exiguo de las cantidades anticipadas y en la situación de vulnerabilidad económica que supone el colectivo al que dicha protección se dirige, colectivo feminizado de forma mayoritaria y una evidencia más de la feminización de la pobreza y el papel que las pensiones públicas están llamadas a jugar en su superación y, lo que es más importante si cabe, en su prevención.

5 ALGUNOS DE LOS EXPERIMENTOS IMPLEMENTADOS PARA SUPERAR LA BRECHA DE GÉNERO EN LAS PENSIONES

Avanzado todo lo anterior, es oportuno señalar como entre todas las medidas impulsada por el legislador con el objetivo de reducir la brecha pensional, es posible distinguir entre las que tratar de conseguir dicho propósito de forma directa –como el complemento para reducir la brecha de género– y las que lo intentan de forma indirecta –como la nueva regulación de los permisos por nacimiento y cuidado de menor–.

Tratándose de mecanismos que comparten el mismo objetivo, son diferentes en cuanto a la estrategia que las sustenta. Las primeras, como ya ocurriera con las ficciones en la cotización como medida estrella durante varias décadas de escasos avances, pretende incidir en el cálculo de las pensiones, bien sea en el proceso bien en la cuantía final resultante. Las segundas, como ha venido ocurriendo con las excedencias y derechos de ausencia en general, lo que pretenden es fomentar la utilización masculina de los mismos en ese nuevo proceso que persigue la deconstrucción de la feminización de los cuidados.

En ambos casos, suponen, por tanto, productos evolucionados, genéticamente mejorados que pretenden superar los déficits y disfunciones

constatados tanto en las ficciones en la cotización como en la regulación de las excedencias que no han obtenido resultados destacados (GRAU PINEDA, 2020a). Ahora, tanto con la nueva regulación de los permisos por nacimiento y cuidado de menor como con el nuevo complemento para reducir la brecha pensional se elevan las expectativas y se intenta dar un paso más allá de los datos hasta el momento en una coyuntura espacio-temporal que parece favorable a los vientos de cambio.

Respecto de los primeros, los permisos por nacimiento y cuidado de menor, ahora, y con ocasión del cambio de tendencia tanto europeo como nacional en las políticas igualitarias, se persigue actuar en el ámbito de la corresponsabilidad en la asunción de las labores de cuidado de tal modo y manera que los hombres también las asuman y las mujeres no vean mermados sus derechos pensionísticos como consecuencia del abandono laboral. Se parte de la premisa básica de que la implicación de ambos progenitores en el cuidado de los hijos y de las hijas es un factor clave tanto para mejorar el nivel de bienestar infantil como para lograr una mayor igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Y es que sólo en la medida en que se promueva la participación de los hombres en la asunción de las tareas de cuidados en un nivel similar al de las mujeres se podrá mejorar la igualdad de género y hablar de corresponsabilidad verdadera.

Hace apenas una década, las reivindicaciones en favor de la corresponsabilidad en los cuidados intrafamiliares se hacía depender de la individualización de su titularidad (CABEZA PEREIRO, 2010; LOUSADA AROCHENA, 2011). Pues bien, los progresos experimentados en los últimos años en la formulación de la titularidad de los derechos parentales son innegables y han pretendido, en la línea demandada diez años atrás, avanzar hacia la corresponsabilidad efectiva y apostar por la individualización de los derechos de conciliación, poniendo especial énfasis en la presencia e implicación del otro progenitor (GRAU PINEDA, 2020a, p. 100).

Por obra del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y desde el 1 de enero de 2021 se iguala, por primera vez en nuestra historia, el permiso por nacimiento y cuidado del menor para ambos progenitores que podrán disfrutar de 16 semanas de prestación. La finalidad: promover la corresponsabilidad y evitar efecto expulsión de mercado de trabajo que tienen los cuidados intrafamiliares respecto de las mujeres a través de la deconstrucción de la feminización de los mismos. El resultado: la casi inmediata equiparación cuantitativa respecto de las solicitudes presentadas.

Los datos en este sentido, son contundentes y ponen de manifiesto cómo la articulación de prestaciones equiparadas, individuales e intransferibles está

teniendo los efectos perseguidos. Según datos oficiales (ESPAÑA, 2022f), entre enero y junio de año 2022, de un total de 236.112 solicitudes, 112.259 los fueron al primer progenitor y 123.853 al segundo. A cierre del año 2021 (ESPAÑA, 2022g), fueron un total de 472.015 solicitudes, de las que 224.713 fueron al primer progenitor y 247.302 al segundo. En definitiva, la tendencia creciente y equitativa es incontestable y pone de manifiesto el estímulo que han supuesto las reformas implementadas en este sentido.

En cuanto a lo segundo, al nuevo complemento para la reducción de la brecha de género en las pensiones, conviene recordar siquiera brevemente que fue la Ley 48/2015, de presupuestos generales del Estado para 2016 la que añadió un art. 50 bis a la LGSS de 1994 que pasaría a ser el art. 60 del TRLGSS de 2015 con el objetivo confeso de compensar a las mujeres “por su aportación demográfica a la Seguridad Social”. Este error inicial, este pecado original supuso, como acertadamente se ha señalado que “la configuración jurídica del complemento tenía visos de muerte por cuanto se apartaba claramente de una fina línea de delimitación de las acciones positivas para su correcta adecuación al Derecho de la UE” (RAMOS QUINTANA, 2021, p. 3) y que, en consecuencia mereciera el reproche jurídico del Alto Tribunal de Justicia de la Unión Europea⁷.

El legislador español ha reconstruido la fisonomía de este complemento a través del Real Decreto-Ley 3/2021, de 2 de febrero, por el que se adoptan medidas para la reducción de la brecha de género y otras materias en los ámbitos de la Seguridad Social y económico que ha venido a introducir una nueva redefinición del complemento en cuestión, algo que se valora como “oportunidad de convertirlo en un instrumento eficaz en la reducción de la brecha de género en las pensiones” (Exposición de motivos, apartado I, párrafo tercero).

En su nueva formulación, este complemento no solo afina su denominación, sino que se plantea el doble objetivo de, al mismo tiempo que se constituye como una medida de acción positiva –cuya temporalización le permite pervivir hasta que la brecha de género en las pensiones se reduzca por debajo del 5%–, prevé su extensión a aquellos hombres que acrediten haber sufrido un perjuicio en su carrera de cotización como consecuencia de haber tenido o adoptado un hijo/hijos y haberse dedicado a su cuidado.

Este nuevo complemento tiene naturaleza contributiva y ya no supone un porcentaje a incrementar sino la adición de una cuantía fijada en la Ley de presupuestos generales del Estado de cada año, siendo de 28 euros/mes para

⁷ En el conocido Asunto WA *versus* Instituto Nacional de la Seguridad Social, C-450/18, resultado de la cuestión prejudicial planteada por el Juzgado Número 3 de Girona, mediante auto de 21 de junio de 2018 (con posterior interposición de otra cuestión prejudicial sobre el mismo asunto por parte de la Sala de lo Social del TSJ de Las Palmas de Gran Canaria, mediante Auto de fecha de 7 de diciembre de 2018, dictado en recurso de suplicación 850/2018), el TJUE dictó su sentencia de 12 de diciembre de 2019.

el ejercicio 2022 (LPGE 22/2021) sobre la cuantía final de la pensión resultante. Será satisfecho en catorce pagas, junto con la pensión que determine el derecho al mismo y está limitado a cuatro veces el importe fijado por hijo/a. (MONEREO PEREZ; RODRIGUEZ INIESTA, 2022, p. 5 y ss.). Según datos oficiales (ESPAÑA, 2022g), a fecha julio 2022, se cuenta con 282.391 complementos por brecha de género, de los que 263.431 incrementan la cuantía de pensiones de mujeres, destacando el número de solicitantes que lo hacen por 2 hijos (127.866).

6 ALGUNAS CONCLUSIONES FINALES

En definitiva, y por ir concluyendo estas páginas, la brecha pensional es incontestable. Son menos los negacionistas en este ámbito que en otros del espectro feminista, probablemente, por la contundencia con que los datos oficiales reflejan lo lejos que se está aún de alcanzar una igualdad plena, real y efectiva entre mujeres y hombres en nuestro sistema de Seguridad Social y, particularmente, en nuestro sistema de pensiones, fiel reflejo de las desigualdades por razón de género existentes en el mercado de trabajo.

Siendo cierto que se han producido relevantes intentos para corregir la brecha de género, adoptándose distintas medidas de acción positiva, no lo es menos la falta de eficacia de algunas de las medidas ensayadas y lo mucho que queda por hacer en este sentido. Y, en consecuencia, apostar en favor de medidas compensadoras de las diferencias evidenciadas, promocionadoras de la remoción de obstáculos que, además, no terminen por generar nuevas discriminaciones como ha ocurrido con el maltrecho complemento por maternidad (actual complemento para la reducción de la brecha de género en las pensiones) será crucial en los años venideros.

En suma, la mitad de la población mundial no está dispuesta a perpetuar los sesgos de género que históricamente nos han perjudicado y solo cabe caminar hacia adelante, progresar y que las crisis, sean del tipo que sean, no sigan superándose a base de retroceder en materia de igualdad. Las mujeres no estamos dispuestas a permanecer calladas ante los retrocesos que se anuncian cada vez que se presentan problemas económicos y es del todo preciso repensar tanto el modelo económico y productivo como el sistema público de protección social, máxime en lo referido a la pensión contributiva de jubilación, que relega y perjudica a las mujeres en su actual concepción.

Este es el gran reto que deben enfrentar las generaciones presentes de mujeres y hombres. Superar la desigualdad de género cuyo máximo exponente

de las brechas laborales, sea cual sea el adjetivo calificativo que las acompañe, ha de constituirse en un elemento transformador, en un reto de futuro.

BIBLIOGRAFÍA

AYUSO, Mercedes; CHULIÁ, Elisa. ¿Hacia la progresiva reducción de la brecha de género en las pensiones contributivas? En: **BBVA Mi Jubilación**, Documento de Trabajo n.º 22/2018, Madrid, p. 1-24, 2018.

ARPE. **El estado de la pobreza en España 2021**: avance de resultados. Madrid: European Anti-Poverty Network (EAPN), junio 2022.

ASÍ quedan las pensiones para 2022. La Revista de la Seguridad Social. Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones. Disponible en: <<https://revista.seg-social.es/-/as%C3%AD-quedan-las-pensiones-para-2022>>.

BALLESTER PASTOR, María Amparo. Reformas en materia de protección social e impacto de género: un estudio crítico. En: **Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social**, Andalucía, Ed. Junta de Andalucía (Consejo Andaluz de Relaciones Laborales), n.º 112, p. 51-90, 2011.

BLÁZQUEZ AGUDO, Eva María. La evolución de las pensiones de jubilación y viudedad desde la perspectiva de género. En: **Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales**, Leioa (Bizkaia), Ed. Universidad del País Vasco, n.º 38, p. 152-177, 2017.

CABEZA PEREIRO, Jaime. Conciliación de vida privada y laboral. En: **Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social**, Andalucía, Ed. Junta de Andalucía (Consejo Andaluz de Relaciones Laborales), n.º 103, p. 45-65, 2010.

ESPAÑA. Gobierno de España. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. 2022d. Disponible en: <<https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST23/EST2>>.

ESPAÑA. Gobierno de España. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. 2022f. Nacimiento y cuidado de menor. Disponible en: <<https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST45/4a60e9f5-f322-4af2-930d-2f42a86aca59>>.

ESPAÑA. Gobierno de España. Ministerio de Trabajo y Economía Social. 2022e. Disponible en: <<https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/estadisticas/anuarios/2021/PNC/PNC.pdf>>.

ESPAÑA. Gobierno de España. Ministerio de Trabajo y Economía Social. 2022g. Disponible en: <<https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/estadisticas/anuarios/2021/PNM/PNM.pdf>>.

ESPAÑA. INE. Instituto Nacional de Estadística. Esperanza de Vida al Nacimiento según sexo (1414). 2022c. Modificado en 15 de junio de 2022. Disponible en: <<https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=48882>>.

ESPAÑA. INE. Instituto Nacional de Estadística. Tasas de actividad, paro y empleo por provincia y sexo (3996). 2022b. Modificado en jueves 27 de octubre de 2022. Disponible en: <<https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=49170>>.

ESPAÑA. Instituto Nacional de la Seguridad Social. Pensiones contributivas del Sistema de la Seguridad Social en vigor a 1 de octubre de 2022. 2022a. Disponible en: <https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/a335845f-6dd4-4246-a180-d305287ef7af/BM202207.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=linktext&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18_2G50H38209D640QTQ57OVB2000-a335845f-6dd4-4246-a180-d305287ef7af-o96QLc3>.

EUROSTAT. File: Table2 Life expectancy at 65.png: statistics explained. 2020. Disponible en: <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Table2_Life_expectancy_at_65.png>.

EUROSTAT. Gender pension gap by age group: EU-SILC survey [ilc_pnp13]. 2022a. 06 junio 2022. Disponible en: <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_pnp13&lang=en>.

EUROSTAT. Mortality and life expectancy statistics: statistics explained. 2022b. 25 April 2022. Disponible en: <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Mortality_and_life_expectancy_statistics>.

GRAU PINEDA, Carmen. **La brecha de las pensiones en España**. Albacete: Bomarzo, 2020a.

GRAU PINEDA, Carmen. La enésima reforma de las pensiones sin perspectiva de género. En: NET21, n.º 11, mayo 2022. Disponible en: <<https://www.net21.org/la-enesima-reforma-de-las-pensiones-sin-perspectiva-de-genero/>>.

GRAU PINEDA, Carmen. La estrategia europea para la igualdad de género 2020-2025 y la brecha en las pensiones. En: **Revista Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales**, Madrid, Ed. Wolters Kluwer, n.º 73, 2021.

GRAU PINEDA, Carmen. Las nuevas recomendaciones del Pacto de Toledo 2020 para combatir la brecha de las pensiones. En: HIERRO HIERRO, Francisco Javier; RODRÍGUEZ, Aurelia Álvarez. **Perspectivas jurídicas y económicas del “Informe de Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo”**. Pamplona: Aranzadi, 2020b. p. 763-798.

LOUSADA AROCHENA, José Fernando. La individualización de los derechos de conciliación: una asignatura pendiente. En: **Themis. Revista Jurídica de Igualdad de Género**, Madrid, Ed. Themis, Asociación de Mujeres Juristas, n.º 9, p. 5-10, 2011.

MOLINA NAVARRETE, Cristóbal. “Brechas de género” y sistema español de seguridad social: balance crítico y algunas propuestas de corrección. En: **IQUAL. Revista de Género e Igualdad**, Murcia, Editum (Ediciones de la Universidad de Murcia), n.º 3, p. 1-26, 2020.

MONEREO PEREZ, José Luis; RODRIGUEZ INIESTA, Guillermo. Luces y sombras del complemento de brecha de género: (complemento de maternidad de 1995 *versus* complemento de brecha de género de 2021). En: **Revista de Derecho de la Seguridad Social**, Murcia, Ed. Laborum, n.º 31, p. 13-30, 2021.

RAMOS QUINTANA, Margarita Isabel. Reducción de la brecha de género en las pensiones contributivas: la reconstrucción de una frustrada acción positiva en el extinto complemento por maternidad. En: **Revista Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales**, Madrid, Ed. Wolters Kluwer, n.º 77, p. 1-6, 2021.

RON LATAS, Ricardo Pedro; LOUSADA AROCHENA, José Fernando. Pensiones no contributivas en perspectiva de género: norma y realidad. En: **Revista de Derecho de la Seguridad Social**, Murcia, Ed. Laborum, n.º 12, p. 105-121, 2017.

Submissão em: 17 de novembro de 2022

Último Parecer favorável em: 12 de dezembro de 2022

Como citar este artigo científico

GRAU PINEDA, Carmen. La brecha de género en las pensiones en España: estado de la cuestión. In: **Revista Ultracontinental de Literatura Jurídica**, Montes Claros, Ed. Associação de Letras Jurídicas de Montes Claros, v. 3, n. 3, p. 18-33, set.-dez. 2022.