



MINISTERIO
DE IGUALDAD

 Instituto de
las Mujeres

Justicia social y perspectiva de género en el acceso a la jubilación anticipada



Cofinanciado por
la Unión Europea

aedtss
ASOCIACIÓN ESPAÑOLA
DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado

<https://cpage.mpr.gob.es>

Edita: Instituto de las Mujeres.

C/ Pechuán, 1. 28002 Madrid.

Correo electrónico: inmujer@inmujeres.es.

Autoría:

Documento fruto del análisis y reflexión desarrollada en la jornada celebrada entre el Instituto de las Mujeres y la Asociación Española de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social – 30 enero 2025, que ha contado con la colaboración de Carmen Grau Pineda, María Gema Quintero Lima, Matthieu Chabannes José Luis Tortuero, Begoña Suárez Suárez, Ana Lite Mateo y Cristina Real Perez.

Revisión y maquetación:

Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres. Instituto de las Mujeres.

Las opiniones expresadas por las autoras en el apartado de aspectos clave, no reflejan necesariamente el criterio del Instituto de las Mujeres, ni de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Mayo 2025

NIPO: 050-25-018-9



Cofinanciado por
la Unión Europea



OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE. En su condición de organismo público, el Instituto de las Mujeres se alinea con los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) establecidos por la Organización de Naciones Unidas en su Agenda 2030 cuyo objetivo es lograr un verdadero desarrollo sostenible a nivel mundial y combatir el cambio climático, la desigualdad y la pobreza. Concretamente, en la presente publicación, el Instituto de las Mujeres pretende contribuir a la consecución de los objetivos: 1. Fin de la pobreza, 3. Salud y bienestar, 5. Igualdad de Género, 8. Trabajo Decente y Crecimiento Económico y 10. Reducción de las desigualdades.



SE PERMITE LA REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL DE ESTA PUBLICACIÓN, POR CUALQUIER MEDIO FÍSICO O ELECTRÓNICO, SIEMPRE QUE SE CITE LA PROCEDENCIA.

Índice

1. Análisis y propuestas para garantizar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el acceso a una pensión justa	5
Propuestas para la acción	6
2. Reflexión y debate sobre el contenido de las propuestas	9
Aspectos clave.....	10
Acceso a la pensión de jubilación y perspectiva de género	10
Justicia social en la jubilación anticipada por motivos de actividad	12
Mujeres, seguridad y salud en el trabajo	15
Brecha de género y Seguridad Social	17
Conclusiones	19



Análisis y propuestas para garantizar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el acceso a una pensión justa

Documento fruto del análisis y reflexión desarrollada en la jornada celebrada entre el Instituto de las Mujeres y la Asociación Española de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social – 30 Enero 2025

El acceso a una jubilación justa y digna sigue siendo un reto en términos de equidad de género. A pesar de los avances legislativos y del reconocimiento formal de la igualdad, persisten brechas estructurales que afectan de manera diferenciada a mujeres y hombres en el sistema de Seguridad Social. La desigual distribución de los roles y tareas de cuidado, la precarización de una parte importante de los empleos mayoritariamente realizados por mujeres, las interrupciones de las carreras profesionales y los empleos a tiempo parcial a los que se ven abocadas las mujeres para garantizar los cuidados, y la falta de perspectiva de género,

tanto en la normativa laboral y de seguridad social, como en su implementación, han generado importantes desigualdades en el acceso y la cuantía de las pensiones. En una etapa de la vida en la que las mujeres deben enfrentarse a los desafíos del envejecimiento y deterioro de la salud, la brecha de género en las pensiones, se convierte en una desigualdad económica que pone en riesgo su bienestar, e independencia económica, dejando a muchas de ellas sin los recursos necesarios para vivir con dignidad y evitar caer en la pobreza.

En un contexto donde la brecha de género en las pensiones supera el 30 %, es imperativo actuar sobre las causas estructurales que perpetúan estas desigualdades.

A medio plazo es imprescindible abordar una reforma estructural del sistema de Seguridad Social y de las políticas laborales, para corregir estas desigualdades ya que es necesario actuar sobre sus causas mediante medidas que promuevan la corresponsabilidad en los cuidados, reconozcan el impacto real de las condiciones laborales en la salud de las mujeres y adopten medidas preventivas y de protección adecuadas, y garanticen la equidad en el acceso a la jubilación. A su vez, de forma inmediata, es fundamental incorporar la perspectiva de género en el establecimiento de los coeficientes reductores para garantizar que no se perpetúen desigualdades y reflejen de manera justa las trayectorias laborales de las mujeres.

Además, es inaplazable compensar los efectos de la brecha de género en las pensiones, teniendo en cuenta las condiciones de trabajo que concurren en muchas de las ocupaciones o actividades desarrolladas mayoritariamente por mujeres, cuyos trabajos incluyen penosidad, toxicidad, peligrosidad o insalubridad de una forma que, debido a la falta de perspectiva de género, no está siendo reconocida. Las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, la carga física y mental de atender a mayores y personas dependientes, el aislamiento, la falta de autonomía organizativa, el esfuerzo visual, entre otras, deben visibilizarse y tenerse en cuenta en el establecimiento de coeficientes reductores de la edad de jubilación en la normativa que reglamentariamente los determine.

Para ello, el Instituto de las Mujeres, fruto de la reflexión y debate llevado a cabo tanto con trabajadoras de sectores como las camareras de piso, limpiadoras, trabajadoras del hogar y los cuidados, así como con personas expertas del ámbito universitario, considera prioritario avanzar en las siguientes:

□ Propuestas para la acción

- ⊙ **Incorporación efectiva de la perspectiva de género en toda la normativa** laboral, de prevención de riesgos laborales y de seguridad social.
- ⊙ **Redefinición y reconocimiento de los conceptos de penosidad, peligrosidad, insalubridad y toxicidad** teniendo en cuenta la dureza de las condiciones de trabajo de los empleos mayoritariamente realizados por mujeres.
- ⊙ **Revisión de la jubilación anticipada** para determinados sectores feminizados, desarrollando un modelo que permita aplicar **coeficientes reductores** de la edad de jubilación a estos trabajos por la especial dureza de las condiciones de trabajo a las que están expuestas profesiones como las empleadas de hogar, cuidadoras de personas dependientes, las camareras de piso, entre otros. Estos trabajos conllevan un desgaste físico y emocional significativo que debería ser reconocido en el marco de la seguridad y salud y de la jubilación anticipada.
- ⊙ **Mejorar el reconocimiento de enfermedades profesionales en profesiones y sectores mayoritariamente ocupados por mujeres.** Teniendo en cuenta los estudios e investigaciones

existentes, realizar una revisión exhaustiva, con perspectiva de género, y **modificar** en consecuencia el **listado de enfermedades profesionales**, incorporando de manera explícita aquellas patologías que afectan predominantemente a las trabajadoras de sectores feminizados, como los trastornos musculoesqueléticos, problemas psicosociales y enfermedades derivadas de la exposición a condiciones laborales específicas de estos sectores. Esto incluiría la incorporación de enfermedades como el cáncer de mama y ovario, que a menudo se invisibilizan en el contexto laboral.

- ⦿ **Reforma del Sistema de Pensiones** integrando la perspectiva de género en todas sus fases, desde el **cálculo de las prestaciones** hasta la **estructuración de las políticas de jubilación**. Esto incluye la adopción de medidas eficaces en las políticas laborales para eliminar las desigualdades retributivas entre mujeres y hombres y combatir la segregación horizontal. Asimismo, se debe **eliminar el impacto negativo de las carreras profesionales discontinuas**, derivadas de la mayor asunción de tareas de cuidado en la acumulación de derechos para pensiones.
- ⦿ Revisar la normativa para garantizar que las **trabajadoras autónomas** que son víctimas de violencia puedan acceder a prestaciones por incapacidad temporal o jubilación anti-

cipada sin enfrentar discriminaciones. Este derecho debe extenderse a todas las trabajadoras que se vean obligadas a abandonar su actividad profesional debido a situaciones de violencia, garantizando que la seguridad social no se convierta en un mecanismo que perpetúe su vulnerabilidad.

- ⦿ Fomento de la **negociación colectiva con perspectiva de género**, promoviendo que en las mesas de negociación haya una participación equilibrada de mujeres y hombres, y la formación en materia de igualdad de todas las personas participantes. Los acuerdos de negociación colectiva deberían prestar especial atención a la visibilización y reconocimiento de las condiciones de trabajo de los sectores feminizados y a las diferentes necesidades en materia de prevención de riesgos laborales. Esto incluiría la revisión de las condiciones laborales de estos sectores feminizados, adaptando las retribuciones al valor realmente aportado y las políticas de salud laboral a las realidades de estas actividades.



2

Reflexión y debate sobre el contenido de las propuestas

Para profundizar en la reflexión sobre las desigualdades que sufren las mujeres en el acceso a pensiones de jubilación justas que tengan en cuenta sus condiciones y trayectorias laborales, el Instituto de las Mujeres y la Asociación Española de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social (AEDTSS), organizaron conjuntamente, la jornada “Justicia Social y Perspectiva de Género en el Acceso a la Jubilación Anticipada”, que tuvo lugar el pasado 30 de enero.

Esta jornada ha sido un espacio clave para poner el foco sobre las desigualdades estructurales que persisten en el sistema de Seguridad Social y que afectan de manera diferenciada a mujeres y hombres. Para ello, se ha contado con la presidenta de la AEDTSS, María Emilia Casas y con las docentes y expertas en la materia, Carmen Grau (ULPGC), María Gema Quintero (UC3M), Matthieu Chabannes (UCM) y José Luis Tortuero (UCM) que han expuesto sus análisis sobre cuatro aspectos básicos: el acceso de las mujeres a la pensión de jubilación, la jubilación anticipada por motivos de actividad, así como sobre las condiciones de trabajo en determinados sectores feminizados y precarizados y su impacto en la salud de las mujeres. Igualmente, las expertas han subrayado la

importancia y necesidad de incorporar la perspectiva de género en estos ámbitos.

La jornada ha evidenciado la **necesidad urgente de incorporar la perspectiva de género de manera efectiva en la legislación laboral, en las políticas de seguridad social, así como en las de seguridad y salud en el trabajo**, con el fin de corregir las profundas desigualdades que limitan el bienestar y la dignidad de las mujeres, especialmente en el acceso y la cuantía de las pensiones.

Este documento, fruto de las reflexiones y propuestas de las personas expertas participantes en la jornada, **tiene como objetivo arrojar luz y visibilizar la problemática existente, poniendo de relieve la necesidad de avanzar hacia una reforma estructural del sistema de Seguridad Social que incluya la perspectiva de género para, no solo minimizar y compensar las desigualdades en las pensiones, sino que actúe sobre sus causas, garantizando la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el acceso a una pensión justa. Además**, en un momento en el que se está trabajando en el **establecimiento reglamentario del procedimiento del reconocimiento de coeficientes reductores por edad, es esencial abogar por la imprescindible inclusión de esta perspectiva en los mismos, para que reflejen de manera ecuánime las trayectorias laborales de las mujeres.**

A lo largo de la jornada, también se pone de manifiesto que **el enfoque de género en la seguridad y salud laboral sigue estando insuficientemente implantado y desarrollado** en la normativa vigente, la cual, debido a su carácter androcéntrico, deja fuera riesgos y patologías asociados a actividades feminizadas, como los trabajos de cuidados o de limpieza, limitando la protección de las trabajadoras y afectando negativamente a sus derechos y prestaciones. Así, **el presente documento defiende una reforma que aborde estas desigualdades y garantice una seguridad social y un entorno laboral más equitativos para las mujeres.**

Por último, **agradecer a la AEDTSS su valiosa colaboración** en la organización de la jornada “JUSTICIA SOCIAL Y PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL ACCESO A LA JUBILACIÓN ANTICIPADA”. Su participación como **entidad experta en el ámbito del Derecho y la Seguridad Social** ha sido fundamental para enriquecer el análisis y las conclusiones de este evento, brindando una perspectiva sólida y rigurosa sobre los desafíos que debemos abordar para construir un sistema de Seguridad Social más equitativo, que incorpore la perspectiva de género, y pueda paliar en lo posible estas desigualdades. Su conocimiento profundo de la materia ha permitido abordar de manera integral las desigualdades estructurales que afectan a las mujeres en el acceso y la cuantía de las pensiones, contribuyendo de manera significativa a la reflexión y a la búsqueda de soluciones para avanzar hacia una justicia social más inclusiva y equitativa.

□ Aspectos clave

► Acceso a la pensión de jubilación y perspectiva de género

Carmen Grau Pineda – Universidad de Las Palmas de Gran Canaria

La primera idea que es preciso poner sobre la mesa es la referida al desigual acceso a la pensión de jubilación de hombres y mujeres. Aunque en teoría la igualdad formal está garantizada, no solo en la Constitución sino en todo el desarrollo legal y reglamentario posterior a ella, en la práctica las mujeres se enfrentan a múltiples barreras que afectan a su acceso a una pensión en igualdad de condiciones.

Cuando se habla de pensiones, especialmente de la de jubilación, la existencia de la brecha es una realidad innegable. Se presenta, en primer lugar, como una brecha derivada de la más desfavorable y desventajosa situación de las trabajadoras en el mercado de trabajo de la que no puede hacerse responsable principal al sistema de pensiones. La desigualdad de género es un problema estructural del mercado de trabajo: las desigualdades laborales y salariales tienen un impacto indirecto en el sistema público de pensiones contributivas.

En segundo lugar, se trata de una brecha estructural, relacionada con las normas culturales, políticas, institucionales y dinámicas sociales. Resulta determinante transitar de un modelo basado en la conciliación de la vida laboral/profesional y familiar a otro que fomente la corresponsabilidad y que contribuya a deconstruir la feminización de los cuidados. La pobreza tiene rostro de mujer, principalmente mayor. Combatir el elevado riesgo femenino de la pobreza y/o exclusión social también pasa por luchar contra la brecha de género en las pensiones.

En tercer lugar, se trata de una brecha, que a diferencia de la salarial o retributiva, es medible, cuantificable y transparente. En España, la brecha pensional está cuantificada en torno al 30%, pudiendo constatarse un descenso de algo más de cuatro puntos porcentuales, en términos aproximados, desde principios de la década en curso.

Es determinante tener en cuenta que la neutralidad jurídica también promueve la desigualdad y que reglas en apariencia neutras desde la perspectiva de género, se revelan, en la práctica, como medidas penalizadoras de las trayectorias profesionales femeninas.

Precisamente por ello, las reformas que están a favor del reforzamiento de la contributividad -mayor vinculación de los derechos laborales a la participación continua en el mercado laboral formal

o de la ampliación de los períodos de carencia, se consideran regresivas desde la perspectiva de género. En consecuencia, es fundamental garantizar la efectividad de la equidad.

La segunda gran idea se refiere a las posibilidades de jubilación anticipada de empleos altamente feminizados con condiciones de trabajo especialmente penosas o peligrosas. Mientras no se superen los déficits previos y ajenos al ámbito del sistema pensional, pero con repercusión directa en el mismo, da la sensación que postular en favor de la facilitación de la jubilación anticipada en sectores/actividades altamente feminizadas, no nos llevaría muy lejos. Y ello porque el alcance a colectivos altamente feminizados como cuidadoras informales/formales, empleadas domésticas, camareras de piso, entre otros, sería insignificante. En todos los casos de jubilación anticipada por razón del grupo a actividad profesional previstos en nuestro sistema de seguridad social, se prevé que la reducción de edad, no lleve aparejada la reducción de requisitos generales.

Es recurrente encontrar la coetilla siguiente: la aplicación de la reducción de la edad de jubilación en ningún caso dará ocasión a que la persona interesada pueda acceder a la pensión de jubilación con una edad inferior a (...) en los supuestos en que se acrediten 35 o más años de cotización efectiva, sin cómputo de la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias. A lo que le

sigue la aplicación de coeficientes reductores. **En un modelo así diseñado, sobre estas bases consolidadas y sistémicas, plantear la jubilación anticipada respecto de empleos altamente feminizados con condiciones de trabajo especialmente penosas o peligrosas respecto de los que son evidentes las dificultades para cumplir los requisitos generales, debe considerarse oportuno intervenir de forma directa en el cálculo pensional, pero también actuar en el mercado de trabajo o en las exigencias preventivas, con aportaciones creativas, diferentes de las existentes y que incorporen elementos no utilizados hasta el momento.**

Además, un modelo así diseñado estaría expuesto a sentencias condenatorias como las que desde el TJUE llegan cada cierto tiempo a propósito de su hostil opinión sobre las acciones positivas.

En definitiva, **reducir la brecha de género en las pensiones y garantizar el derecho a una jubilación digna para todas las trabajadoras requiere cambios estructurales en el sistema de Seguridad Social.** Es fundamental **reconocer el impacto de la desigualdad en el empleo sobre las pensiones y diseñar soluciones que realmente corrijan estas diferencias, en lugar de perpetuarlas.**

► Justicia social en la jubilación anticipada por motivos de actividad

María Gema Quintero Lima – Universidad Carlos III de Madrid

En España, a lo largo de la primera mitad del siglo XX, en torno a la edad de 65 (seguro de vejez) y 60 (mutualismo laboral), se forjaba una presunción de que había un deterioro físico -lo mental ha estado obviado durante muchas décadas- como consecuencia de una prolongada carrera de actividad laboral cotizada, que justificaba la concesión de una pensión vitalicia, ante las dificultades sobrevenidas de mantener la condición de activo.

Es más, a partir de 1966 en el Sistema español de Seguridad Social se materializaba la previsión plausible de reducir la edad mínima de acceso cuando se tratase de actividades especialmente penosas, peligrosas o insalubres. Una pluralidad de normas reglamentarias dispuso reducciones en el régimen general y en los especiales para sectores y actividades concretas.

En la base de esas previsiones normativas subyacía la necesidad/ oportunidad de acomodar la edad de acceso a la jubilación ordinaria a una concreta realidad productiva del sector; en la que las actividades profesionales predominantes eran de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre, lo que

provocaba que se acusaran elevados índices de morbilidad o siniestralidad; tanto más cuando se acreditaban periodos significativos de desempeño de la profesión u oficio en esa actividad. Podría entenderse que, en definitiva, se colectivizaban los efectos del trabajo penoso (entendido amplio sensu) como presunto envejecimiento prematuro, para favorecer que los trabajadores de esos sectores pudieran disfrutar de un retiro anticipado sin merma de pensión.

Con carácter más general, la Ley 40/2007 habilitó el desarrollo reglamentario sobre reducciones de la edad mínima de jubilación en aquellos grupos o actividades profesionales cuyos trabajos fuesen de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre y, acusen elevados índices de morbilidad o mortalidad. En consecuencia, el Real Decreto 1698/2011 reguló el régimen jurídico y el procedimiento para establecer coeficientes reductores y anticipar la edad de jubilación en el Sistema de Seguridad Social. Se trataba de una acción protectora de colectivos mayoritariamente masculinos, cuyas condiciones de trabajo esenciales se consideraron intrínsecamente penosas/peligrosas. En ellos ya se incluyeron cotizaciones adicionales. En ese marco normativo se iniciaron numerosos procedimientos, casi todos infructuosos y con alguna excepción, de nuevo referida a un colectivo masculinizado.

El penúltimo hito en esta materia, como materialización de las Recomendaciones del Informe de Evaluación del Pacto de Toledo de

2020, lo constituye la Ley 21/2021. La reforma legislativa del nuevo Pacto consistía, primero, en redefinir el procedimiento reglamentario preciso para el reconocimiento de coeficientes reductores de la edad. Por otra parte, se establece un esquema de intervención muy técnica (sobre informes y estudios de prospectiva y evaluación estadística) de verificación de la pertinencia y necesidad objetiva de anticipar la edad de jubilación ordinaria mediante la aplicación de coeficientes reductores respecto de ciertas categorías de trabajadores. Por último, como cláusula de cierre del nuevo modelo, se prevé que las reglas de reducción podrán ser revisadas cada diez años. De esta manera se evita petrificar ventajas que hayan perdido su razón de ser a medida que avance la técnica, las herramientas de organización del trabajo y se mejoren los niveles de protección de la salud laboral desde la óptica preventiva.

En este punto, con sustento en el Acuerdo de la Mesa de Diálogo Social de 31 de julio de 2024, pendiente de aprobación, en cumplimiento de lo previsto en el art 206.2 y 3 LGSS, el Proyecto de Real Decreto por el que se regula el régimen jurídico y el procedimiento general para determinar la procedencia del establecimiento de coeficientes reductores que permitan anticipar la edad de jubilación en el sistema de la seguridad social, de 24 de octubre de 2024, habrá de sustituir al RD 1698/2011.

Del contenido del borrador de norma reglamentaria, es relevante que se procede a la definición de los conceptos de penosidad, peligrosidad, insalubridad y toxicidad (art. 2 del borrador), y se modifica el procedimiento material. Se especifica quiénes son los sujetos colectivos legitimados para instar conjuntamente el inicio del procedimiento, cómo se ha de probar dicha legitimidad y cuál ha de ser el contenido mínimo de la solicitud. Es remarcable el grado de tecnificación que sustenta el procedimiento, basado en estudios, elaborados por distintos órganos competentes, sustentados en datos, e indicadores y la aplicación de ciertas fórmulas. **Resulta trascendente que se prevea la creación de un grupo de trabajo para el estudio de la dimensión de género, pero no deja de haber ciertas fallas en el abordaje de la reducción de la edad de jubilación por actividad con esta perspectiva.**

Dejando a un lado la referencia que en el RD 1698/2011 se hacía a la “variable de género” como un elemento a tener en cuenta en los estudios, **la normativa reguladora de la jubilación a edad reducida ha obviado históricamente a las mujeres trabajadoras, y por ende a los sectores, profesionales y actividades feminizadas.** Por señalar tres ejemplos paradigmáticos: las empleadas de hogar nunca tuvieron en su régimen especial una edad reducida; las azafatas no entraron en el RD 1559/1986, y las solicitudes en el marco del RD 1698/2011 o de iniciativas legislativas de las camareras de pisos, mariscadoras y cuidadoras de personas dependientes no han sido estimadas.

Quizás, en la base de esa ausencia de sensibilidad y aplicación del principio de justicia social que de modo profundo subyace a la institución misma, se encuentra una visión androcéntrica; tanto del modo de observar el trabajo (el propio concepto de penosidad, requerimientos, actividades, condiciones de trabajo relevantes, tipos de carreras profesionales), como de observar la salud de la persona trabajadora. Todo ello se evidencia en la imperfección y asimetría de los datos estadísticos, y de sus análisis epidemiológicos.

Sigue estando pendiente un abordaje específico de las especificidades de la salud laboral femenina. Pero, más allá, tampoco se toman en consideración otros condicionantes sociales de la salud que tienen que ver con las interconexiones de las otras realidades (más allá de las actividades concretas de la profesión) del mercado de trabajo, o de la organización social de los cuidados, por señalar algunas de ellas.

Incluso en sectores masculinizados, pero con presencia femenina, en los que se han reconocido edades mínimas de acceso reducidas, cabe que cierto número de mujeres trabajadoras se vean excluidas de ser beneficiarias. Eso sucede porque **las reglas generales de acceso a la jubilación anticipada no son verdaderamente neutras, debido a que presuponen patrones homogéneos de vida laboral (en orden a acreditar quince años en el desarrollo de la profesión), o, simplemente ignoran los efectos que el trabajo tiene**

en la salud de las mujeres. Puede que haya mujeres que no han concluido periodos largos en esos sectores, pero sí en otros con condiciones similares de penosidad, o que han sido expulsadas del mercado, pensionadamente o no, en edades próximas a la de jubilación como consecuencia de la dificultad para desempeñar las funciones de su puesto de trabajo.

En suma, quizás atendería mejor a la efectiva protección de las personas trabajadoras el establecimiento de un procedimiento individualizado (emulando la evaluación de los EVI -Equipos de Valoración de Incapacidades- en la protección de la incapacidad), que, sobre la base científico-técnica que ofrecen los distintos estudios y fórmulas aritméticas, valore las efectivas condiciones de trabajo y otros condicionantes de la salud.

► **Mujeres, seguridad y salud en el trabajo**

Matthieu Chabannes – Universidad Complutense de Madrid

El enfoque de género en la seguridad y salud laboral sigue estando insuficientemente desarrollado en la normativa vigente. Aunque el marco jurídico español contempla la protección frente a enfermedades profesionales a través de un sistema de lista aparentemente cerrada, pero en realidad de carácter indicativo (art. 157 LGSS y

RD 1299/2006), este presenta notables deficiencias, especialmente por su sesgo androcéntrico. La mayoría de las profesiones y enfermedades reconocidas pertenecen a sectores tradicionalmente masculinos, mientras que actividades feminizadas, como la limpieza o los cuidados, quedan invisibilizadas. Esto conlleva que muchas patologías asociadas a estos sectores sean calificadas como enfermedades comunes, con un impacto negativo en los derechos y prestaciones de las trabajadoras.

La normativa no contempla riesgos específicos de actividades feminizadas, como los ergonómicos o musculoesqueléticos. Tampoco se contemplan problemas de salud derivados de condiciones laborales propias de las mujeres, como la parcialidad, la temporalidad o la doble jornada, que incrementan su exposición a patologías como la fatiga física y mental. Incluso cuando hombres y mujeres realizan las mismas actividades, las diferencias biológicas pueden generar riesgos diferentes. Muestra de la ceguera de la norma ante esta realidad es por ejemplo la nula referencia al cáncer de mama o de ovario entre los cánceres ocupacionales. Además, las trabajadoras enfrentan una infraprotección evidente en relación con los riesgos psicosociales, que tienen una mayor prevalencia femenina debido a factores como la doble jornada, la segregación ocupacional o el acoso sexual en el trabajo.

Ante la falta de una reforma integral, el RDL 16/2022, en su Disposición Adicional 4ª, ha instado a crear una comisión para integrar la perspectiva de género en el listado de enfermedades profesionales, aunque hasta la fecha no se han producido avances significativos. **Mientras esta reforma no se materialice, las trabajadoras de sectores feminizados seguirán viéndose obligadas a recurrir a la vía judicial para el reconocimiento de su enfermedad profesional. Este proceso no solo implica largos litigios, sino que impone a las afectadas la carga de probar el nexo causal entre su enfermedad y su actividad profesional. Para ello, deben demostrar la similitud de sus tareas con aquellas incluidas en el Anexo I del RD 1299/2006 o recurrir a una interpretación con perspectiva de género que visibilice las condiciones específicas de sus empleos.**

Ante este vacío normativo, la vía judicial ha sido una herramienta clave para el reconocimiento de enfermedades profesionales en sectores feminizados. A través de resoluciones como las del Tribunal Supremo en 2015 (síndrome subacromial en peluqueras) o en 2020 (tendinitis en estibadoras y camareras de pisos), se ha logrado la calificación profesional de patologías que afectan mayoritariamente a mujeres. Sin embargo, estas sentencias se han basado en criterios técnicos, sin abordar el problema estructural del sesgo de género en la normativa. Una excepción notable es la STS de 20 de septiembre de 2022, que introdujo explícitamente

la perspectiva de género al reconocer la exclusión de profesiones feminizadas como una forma de discriminación indirecta.

Por otro lado, **la negociación colectiva tiene un papel fundamental en la incorporación de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales. Aunque no puede modificar el listado oficial de enfermedades profesionales, sí puede promover medidas como evaluaciones de riesgos diferenciadas, la vigilancia de la salud con perspectiva de género o la integración de los riesgos psicosociales en la gestión de la prevención.**

Para corregir estas deficiencias, se proponen dos vías de acción básicas:

1. Integrar la perspectiva de género en las políticas públicas y en las acciones administrativas en el ámbito de la medicina, de la prevención de riesgos laborales, de la regulación de las condiciones de trabajo y del funcionamiento institucional.
2. Una modificación a nivel reglamentario, consistente en la revisión del cuadro reglamentario de enfermedades profesionales con carácter general, pero incidiendo en particular en los sesgos de género, que derivan en el olvido de las enfermedades feminizadas, de los riesgos feminizados, particularmente los psicosociales y en el olvido de las profesiones feminizadas.

► Brecha de género y Seguridad Social

José Luis Tortuero – Universidad Complutense de Madrid

En la ordenación de la Seguridad Social pueden existir, y de hecho existen, algunos espacios donde se descubren discriminaciones directas o indirectas, por razón del sexo. Sin duda, estas discriminaciones deben ser detectadas y corregidas adecuadamente. Esta es una labor prioritaria que no siempre se afronta. Véase la expulsión injustificada y discriminatoria de las trabajadoras por cuenta propia que son víctimas de la violencia de género o violencia sexual, o de la jubilación anticipada involuntaria; o la no inclusión de los/as auxiliares de vuelo, mayoritariamente mujeres, en la jubilación anticipada.

Sin perjuicio de lo anterior, es necesario poner de manifiesto que la Seguridad Social, en sí misma, no establece o produce brechas de género. Más bien, lo que hacen las normas de Seguridad Social y muy especialmente en materia de pensiones, es reflejar las múltiples discriminaciones que se producen en el mercado laboral. Por tanto, se trata de un espacio reflejo y no de un espacio propio.

No debemos olvidar -y es una de las características esenciales del sistema contributivo- que existe una correlación entre el salario, la cotización y la prestación futura, de tal forma que la prestación

constituye el ingreso que sustituye en términos de proporcionalidad al salario o renta profesional, que en cada caso se deja de percibir. Igualmente, la construcción contributiva de cualquier pensión -especialmente de la jubilación-, basada en el tiempo de cotización efectuado, pone de manifiesto que, a menor tiempo de trabajo, menor tiempo de cotización y mayores dificultades de acceso a una institución con las características descritas. Por consiguiente, es necesario insistir en que los espacios de discriminación por razón de género están en el mercado laboral y que es aquí donde hay que actuar.

Operar en el sistema público de pensiones estableciendo mecanismos de compensación o de reconocimiento que reduzcan la brecha de género en pensiones sin actuar en el origen, es buscar una solución fácil y al tiempo engañosa. Lo necesario y difícil es operar en el mercado de trabajo, ya que esto exige cambios sociales y estos ni son sencillos, ni son baratos como la historia nos ha demostrado. Si la causa de las carreras de cotización más cortas está en los cuidados efectuados generalmente por las mujeres y actuamos principalmente en la compensación -que es lo fácil- y no en la corresponsabilidad -que es lo difícil al exigir cambio social- avanzaremos en mejorar los tiempos computables, pero todo seguirá igual, las mujeres seguirán siendo las principales cuidadoras y nos habremos dejado a los hombres en el camino.

En los últimos años se ha desplegado un importante abanico de reformas sobre nuestras tipologías jubilatorias. Se trata de una materia inacabada, principalmente, porque el legislador no se ha replanteado el modelo de jubilación. Ha pretendido recomponerlo modificando las piezas del puzzle, pero así es difícil y la foto final es siempre incompleta. De toda la tipología jubilatoria, y junto a una ordenación completa y acabada de la compatibilidad jubilación/trabajo, la asignatura pendiente son las jubilaciones ordinarias y anticipadas, por razón de la actividad o de la discapacidad de las personas trabajadoras. Conviene aclarar algún concepto. Normalmente se trata de dar un tratamiento singular a trabajadores y trabajadoras que ven reducida su esperanza de vida como consecuencia de los efectos sobre su salud de la tipología y actividad del trabajo desarrollado a lo largo de su vida laboral. En otras ocasiones, el elemento referencial se centra en los espacios de seguridad para terceros de la actividad de los trabajadores y las trabajadoras. De las múltiples soluciones que se plantean, la última es afrontar una reducción en la edad de jubilación. Se trata de una reducción de la edad compensada, esto es, se da por cotizado el tiempo que media entre la edad anticipada y la edad ordinaria. De esta forma, el beneficiario se jubila a una edad temprana, pero recibiendo el mismo tratamiento que si lo hiciera a la edad ordinaria.

Esto quiere decir que cada trabajador que participa en una actividad que genera la aplicación de coeficientes reductores por razón de

la actividad, tiene una edad de jubilación individualizada, ya que depende del tiempo que haya trabajado en la actividad, y anticipada, pero regulada como si tuviera la edad general y ordinaria. Esta es la razón por la que hablamos de una jubilación anticipada y ordinaria. Con una fórmula gráfica podríamos decir que la edad ordinaria de jubilación de cada trabajador está en función del tiempo que trabajó en la actividad bonificada.

Si observamos las actividades históricas, es evidente que se trata de trabajos masculinizados y, por tanto, los elementos de medición del trabajo de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre, tienen un sesgo propio. Al aplicar los mismos elementos de medición a trabajos feminizados, salta la alarma porque tales elementos no son aplicables. La mayoría de estos trabajos feminizados no producen altos índices de morbilidad o mortalidad, ni tampoco son ilustrativos los instrumentos de medición, ya que son frecuentes los altos niveles de medicación para poder trabajar. Por el contrario, son generadores de importantes enfermedades crónicas que no están en los parámetros medidores. La solución inmediata es buscar la aplicación de otros elementos propios o más vinculados a la actividad feminizada. Pero esto, ni siempre es posible ni es pacífico en el espacio del diálogo social y en la construcción normativa.

La razón es que el modelo es inapropiado, en el sentido de que, al utilizar el mismo molde histórico, referido a trabajos masculinizados con mediciones propias, a trabajos que no entran en ese molde, provoca el resultado negativo inevitable.

La discriminación está en la aplicación del mismo modelo masculinizado. Es aquí donde debe entrar la perspectiva de género, construyendo un nuevo y distinto modelo de jubilación anticipada ordinaria donde nos despojemos de los vínculos históricos, pudiendo realizar así una ordenación jurídica donde adquieran relieve las circunstancias propias de los trabajos feminizados.

□ Conclusiones

Las evidencias muestran que la brecha de género en las pensiones sigue siendo muy significativa, reflejando el impacto de las desigualdades estructurales que sufren las mujeres del mercado laboral, una brecha que es reflejo y consecuencia de factores, tales como la mayor precarización del empleo femenino, la minusvaloración de los trabajos que realizan las mujeres y las condiciones en las que los realizan, su dureza o penosidad, la parcialidad en el empleo y las interrupciones de la carrera profesional provocadas estas últimas por la mayor asunción de las mujeres, y la falta de corresponsabilidad de los trabajos de cuidados no remunerados. Estos factores afectan directa y negativamente a la independencia económica de las mujeres, y en definitiva a su capacidad de cotización y al importe de las mismas, reduciendo sus prestaciones y aumentando su riesgo de pobreza en la vejez.

El diseño actual de la jubilación anticipada presenta un marcado sesgo androcéntrico, al basarse en criterios pensados para sectores y profesiones desarrolladas mayoritariamente por hombres y dejar fuera trabajos que llevan a cabo fundamentalmente mujeres que, si bien no presentan altos índices de siniestralidad, generan enfermedades crónicas y desgaste físico y mental a largo plazo. Al ignorar estas enfermedades, se mantiene una discriminación estructural que impide a muchas mujeres acceder a una jubilación

que reconozca de manera equitativa el impacto del desgaste físico y mental de su labor. Como resultado, tampoco pueden optar a una jubilación anticipada justa, que tenga en cuenta las condiciones reales de su trabajo y los efectos acumulativos en su salud.

Asimismo, la evidencia científica y jurídica muestra que el enfoque de género sigue sin estar suficientemente presente, no solo de la normativa de seguridad social, sino también en materia de seguridad y salud en el trabajo. Los riesgos laborales específicos de las mujeres y las enfermedades profesionales derivadas de actividades altamente feminizadas continúan siendo invisibilizados e infravalorados, obligando a las trabajadoras a recurrir a largos y costosos procesos judiciales para el reconocimiento de sus derechos.

A medio plazo se hace imprescindible abordar una reforma estructural del sistema de Seguridad Social y de las políticas laborales, para corregir estas desigualdades ya que es necesario actuar sobre sus causas mediante medidas que promuevan la corresponsabilidad en los cuidados, reconozcan el impacto real de las condiciones laborales en la salud de las mujeres y adopten medidas preventivas y de protección adecuadas, y de aquellas que garanticen la equidad en el acceso a la jubilación. A su vez, de forma inmediata, es fundamental incorporar la perspectiva de género en el establecimiento de los coeficientes reductores para

garantizar que no se perpetúen desigualdades y reflejen de manera justa las trayectorias laborales de las mujeres.

Entre tanto, es inaplazable compensar los efectos de la brecha de género en las pensiones, teniendo en cuenta las condiciones de trabajo que concurren en muchas de las ocupaciones o actividades desarrolladas mayoritariamente por mujeres, cuyos trabajos incluyen penosidad, toxicidad, peligrosidad o insalubridad de una forma que, debido a la falta de perspectiva de género, no está siendo reconocida. Las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, la carga física y mental de atender a mayores y personas dependientes, el aislamiento, el esfuerzo visual, entre otras deben visibilizarse y tenerse en cuenta en el establecimiento de coeficientes reductores de la edad de jubilación en la normativa que reglamentariamente los determine.