

Análisis de la brecha de género en las pensiones

140

Análisis de la brecha de género en las pensiones



Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado

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

Edita:

Instituto de las Mujeres

Subdirección General de Estudios y Cooperación

Secretaría de Estado de Igualdad y para la Erradicación de
la Violencia contra las Mujeres

Autoría

EgaleCo Lab S.Coop

Jiménez Manzano, R.;

Soto Ruiz, S.;

Bertone, N.;

Pintor, S.;

Carreras Vázquez, C.; Izaguirre, J.L.

Depósito Legal: M-16733-2025

NIPO: 050-25-024-9

eNIPO: 050-25-025-4

Imprime: Blanca Impresores, S.L.

El Instituto de las Mujeres no se hace responsable
de las opiniones expresadas en este estudio ni
de los resultados obtenidos en el mismo



GRACIAS

El equipo de EgaleCo Lab considera importante comenzar este informe agradeciendo a todas y cada una de las personas que participado en las distintas fases de este estudio: personal del Instituto de las Mujeres, investigadoras e investigadores, responsables de organizaciones empresariales y sindicales, representantes de organizaciones, federaciones y asociaciones de todo el territorio español y, por supuesto, a todas las mujeres que han participado respondiendo la encuesta.

Han compartido con este equipo tiempo, conocimientos, experiencias, opiniones, documentación, etc. Y todo ello ha hecho posible que se haya avanzado en esta investigación, convirtiéndose en un paso más que nos acerca al objetivo compartido: la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.

Índice



1. Introducción y contextualización.....	13
2. Objetivos del informe y propuesta metodológica.....	19
2.1. Objetivos	19
2.2. Metodología	21
2.2.1. Revisión documental y estadística	22
2.2.2. Grupos Focales	22
2.2.3. Encuesta	24
2.2.4. Entrevistas en profundidad a especialistas	29
3. Sistema público de Seguridad Social y pensiones en España.....	33
3.1. El sistema español de Seguridad Social.....	33
3.1.1. Etapa de definición prestacional e institucional (1900-1962).....	33
3.1.2. Etapa de configuración normativa (1962-1978)	34
3.1.3. Etapa de consolidación del sistema de protección social como manifestación del Estado del Bienestar (desde 1978 hasta nuestros días).	34
3.2. El Sistema Público de Pensiones en España	37
3.2.1. El conocimiento sobre el sistema de pensiones.....	40
4. Brecha de género en las pensiones.....	49
4.1. Aproximación estadística a la brecha de género de pensiones.....	49
4.1.1. Pensión de jubilación	54
4.1.2. Pensión de viudedad.....	57
4.1.3. Pensión por incapacidad permanente y prestaciones por desempleo	59
4.1.4. Pensiones no contributivas	61
4.1.5. Pensiones mínimas.....	63
4.2. Causas de la brecha de género en las pensiones: División sexual del trabajo, cuidados y condiciones laborales.....	65
4.2.1. Factores sociolaborales	65
4.2.2. Factores institucionales y reglas del sistema.....	79
4.3. Consecuencias de la brecha de pensiones	82
4.4. Aproximación desde la Encuesta a mujeres de 55 y más años	86
4.5. Percepción de la brecha de género en las pensiones según la Encuesta a mujeres de 55 y más años	95
5. Mirada interseccional al sistema de pensiones	103
5.1. El concepto de interseccionalidad en la normativa y en las pensiones	104

5.1.1. Discriminación indirecta por interseccionalidad según la jurisprudencia	107
5.2. Realidades concretas en clave interseccional.....	110
5.2.1. Mujeres con discapacidad	110
5.2.2. Mujeres de etnia gitana	113
5.2.3. Mujeres (in)migrantes	116
5.2.4. Familias monomarentales	118
6. El futuro de las pensiones con perspectiva de género.....	123
6.1. Retos y desafíos	123
6.1.1. Sostenibilidad financiera	123
6.1.2. Equidad de género.....	125
6.2. Opinión de las especialistas sobre las medidas.....	129
6.3. Opinión de las investigadoras expertas sobre la evolución del debate en torno a la brecha de género en las pensiones	138
6.3.1. Evolución del debate sobre la brecha de género en las pensiones: conclusiones	139
6.3.2. Principales propuestas de solución sobre la brecha de género en las pensiones.....	141
6.3.3. Propuestas de solución a nivel internacional	145
6.4. Opinión de las mujeres sobre las medidas según la encuesta a mujeres de 55 y más años	148
7. Conclusiones	159
7.1. Brecha de género en las pensiones en España.....	159
7.2. Causas y consecuencias de la brecha de género en las pensiones	161
7.3. Percepción de las mujeres de 55 años o más sobre la brecha de género en las pensiones	162
7.4. El futuro de las pensiones con perspectiva de género..	165
7.4.1. Propuestas para mejorar el sistema de pensiones con perspectiva de género.....	166
8. Bibliografía	171
8.1. Referencias bibliográficas	171
8.2. Legislación de aplicación más relevante	180
8.2.1. A nivel internacional	180
8.2.2. Directivas y normativa comunitaria.....	181
8.2.3. Leyes y leyes orgánicas	181
8.2.4. Reales Decretos y Reales Decretos-Ley.....	181

9. Anexos	185
9.1. Normativa aplicable al sistema público de la seguridad social y de pensiones de España	185
9.1.1. La Organización Internacional del Trabajo (OIT)	185
9.1.2. Normativa vigente en la Unión Europea (UE).....	191
9.1.3. Normativa vigente en España	207
9.2. Instrumentos de construcción y tratamiento de datos	227
9.2.1. Guía de preguntas grupo focal	227
9.2.2. Cuestionario online	228
9.2.3. Guía de preguntas entrevistas	237
9.2.4. Encuesta Mujeres mayores de 55 años ámbito nacional: Perfil de encuestadas.....	237

Listado de gráficos y tablas

Gráfico n.º 1.- ¿Cuál es tu edad? [%].....	26
Gráfico n.º 2.- Dinos tu nivel de estudios finalizados [%].....	26
Gráfico n.º 3.- ¿Cuántos habitantes aproximadamente tiene tu municipio? [%].....	27
Gráfico n.º 4.- ¿Cuál es tu estado civil? [%].....	28
Gráfico n.º 5.- ¿Cuántos/as hijos/as tienes? [%].....	28
Gráfico n.º 6.- ¿En qué grado conoces cómo funciona el sistema público de pensiones en España (bases, tipos de cotización, clases...)? [%].....	41
Gráfico n.º 7.- ¿En qué medida te preocupa el futuro de las pensiones de jubilación en España? [%].....	41
Gráfico n.º 8.- ¿Cómo consideras que es la atención a las jubiladas y pensionistas por parte de las siguientes organizaciones? [%].....	45
Gráfico n.º 9.- La brecha de las pensiones en los países de la OCDE, últimos datos disponibles. Diferencia relativa entre hombres y mujeres de 65 años o más (entre personas beneficiarias de pensiones).....	50
Gráfico n.º 10.- Brecha de género en las pensiones por grupo de edad en la Unión Europea (2023).....	51
Gráfico n.º 11.- Evolución de la brecha de género en las pensiones por grupo de edad en la Unión Europea (2013-2023).....	52
Gráfico n.º 12.- Evolución del n.º de pensionistas y pensiones de jubilación por sexo (2005-2024). Dato anual. ...	54

Gráfico n.º 13.- N.º de pensiones contributiva de jubilación (€/mes) por sexo y grupo de edad (datos a 1 de agosto de 2024)	55
Gráfico n.º 14.- Promedio de pensión media de jubilación (€/mes) por sexo y grupo de edad (datos a 1 de agosto de 2024).....	56
Gráfico n.º 15.- N.º de pensiones y promedio de pensión media por incapacidad permanente (€/mes) por sexo y grupo de edad (datos a 1 de enero de 2025)	59
Gráfico n.º 16.- Cobertura de las prestaciones por desempleo por sexo (datos a 1 de enero de 2025).....	61
Gráfico n.º 17.- Distribución de las personas asalariadas por sexo y tramo de salario mensual. 2022. Porcentajes.....	73
Gráfico n.º 18.- Evolución de la tasa de pobreza por sexo (≥ 65 años).....	83
Gráfico n.º 19.- Señala cuál de las siguientes afirmaciones aplica en tu caso sobre tu trayectoria profesional: [% según cantidad total de respuestas].....	87
Gráfico n.º 20.- En algún momento de tu vida laboral, ¿has trabajado sin estar dada de alta en la Seguridad Social ...	88
Gráfico n.º 21.- Sobre tu vida laboral y la maternidad, conciliación o los cuidados de hijos/as u otros/as familiares, indica cuáles de las siguientes situaciones has vivido: [% según cantidad total de respuestas].....	89
Gráfico n.º 22.- ¿En qué grado ha afectado o afectará lo anterior a tu pensión/jubilación actual o futura? [%]	90
Gráfico n.º 23.- ¿Recibes o recibirás algún otro tipo de ingreso además de la pensión? [%]	90
Gráfico n.º 24.- En tu caso particular, ¿qué aspecto de tu jubilación, actual o futura, te preocupa más? [%]	91
Gráfico n.º 25.- Si percibes una pensión o esperas recibirla, ¿en cuál de los siguientes rangos económicos se sitúa? [%].....	93
Gráfico n.º 26.- ¿Cuál es tu nivel de acuerdo con las siguientes frases? Al jubilarme... [%].....	94
Gráfico n.º 27.- Según tu opinión, ¿crees que hay diferencias entre las pensiones de jubilación de hombres y mujeres?.....	95
Gráfico n.º 28.- ¿Qué situaciones de jubilación y pensiones crees que benefician más a los hombres, a las mujeres o benefician a hombres y mujeres por igual? [%].....	96
Gráfico n.º 29.- Al jubilarte, ¿crees que hombres y mujeres tienen la misma tranquilidad económica para afrontar esta etapa de la vida? [%]	97
Gráfico n.º 30.- Gasto en pensiones. % del PIB.....	123

Gráfico n.º 31.- ¿En qué grado estás de acuerdo con las siguientes medidas sobre el sistema de pensiones de jubilación? [%].....	149
Gráfico n.º 32.- Al margen de la pensión del sistema público de la Seguridad Social, ¿tienes o piensas tener un plan de pensiones privado (con un banco, una aseguradora...)? ¿Por qué motivo? [%].....	150
Gráfico n.º 33.- ¿Has pospuesto o piensas posponer la fecha de tu jubilación? [%]	151
Gráfico n.º 34.- “Para finalizar, ¿qué sensación tuviste al jubilarte o qué sensación tienes al pensar en la jubilación? Escribe una palabra o una frase”	151
Gráfico n.º 35.- Rango de edad [%].....	237
Gráfico n.º 36.- Nivel de estudios finalizados [%]	238
Gráfico n.º 37.- ¿Cuántos habitantes aproximadamente tiene tu municipio? [%]	238
Gráfico n.º 38.- ¿Cuál es tu estado civil? [%].....	238
Gráfico n.º 39.- ¿Cuál es tu situación actual? [% según cantidad total de respuestas].....	239
Gráfico n.º 40.- ¿Cuántos/as hijos/as tienes? [%].....	239
Gráfico n.º 41.- Señala cuáles de las siguientes circunstancias o características aplican en tu caso: [% según cantidad total de respuestas].....	239
Gráfico n.º 42.- ¿En qué régimen cotizas o has cotizado principalmente? [%].....	240
Gráfico n.º 43.- Al cumplir tu edad de jubilación, aproximadamente, ¿cuántos años cotizados tenías o tendrás en ese momento?.....	240
Gráfico n.º 44.- ¿A qué tipo de pensión pública tienes o esperas tener acceso en tu jubilación?	240
Tabla n.º 1.- Síntesis de los grupos focales	24
Tabla n.º 2.- Ficha técnica de la encuesta.....	25
Tabla n.º 3.- Tipos de pensiones contributivas	39
Tabla n.º 4.- ¿En qué medida te preocupa el futuro de las pensiones de jubilación en España? Respuestas según el nivel educativo [%].....	42
Tabla n.º 5.- ¿En qué medida te preocupa el futuro de las pensiones de jubilación en España? Respuestas según la edad [%].....	43
Tabla n.º 6.- ¿En qué medida te preocupa el futuro de las pensiones de jubilación en España? Respuestas según los años de cotización [%].....	43

Tabla n.º 7.- ¿En qué medida te preocupa el futuro de las pensiones de jubilación en España? Respuestas según tamaño de municipio [%]	44
Tabla n.º 8.- Consideración sobre la atención de la Seguridad Social a las jubiladas	46
Tabla n.º 9.- N.º de pensiones según clase de pensión desagregada por sexo (enero 2025)	53
Tabla n.º 10.- Importe medio de las pensiones contributivas según tipo de pensión (enero 2025). Expresado en euros.....	53
Tabla n.º 11.- Pensión media (€/mes) por incapacidad permanente desagregada por sexo y regímenes de la Seguridad Social (datos a 1 de enero de 2025)	60
Tabla n.º 12.- Personas beneficiarias de pensiones no contributivas (2023). Expresado en media anual.	62
Tabla n.º 13.- Pensiones mínimas (n.º de pensiones, % de pensiones, pensión mínima, importe medio de complemento a mínimos) por sexo.....	64
Tabla n.º 14.- Ganancia media anual por persona trabajadora - Avance 2022	69
Tabla n.º 15.- Ganancia media y percentiles por persona trabajadora y tipo de contrato - Media anual 2022	70
Tabla n.º 16.- Ganancia media anual por persona trabajadora por secciones de actividad. 2022	71
Tabla n.º 17.- Ganancia media anual por persona trabajadora por grupo principal de ocupación. 2022.....	72
Tabla n.º 18.- En tu caso particular, ¿qué aspecto de tu jubilación, actual o futura te preocupa más? Respuestas según grupo de edad [%].....	92
Tabla n.º 19.- Al jubilarte, ¿crees que hombres y mujeres tienen la misma tranquilidad económica para afrontar esta etapa de la vida? Respuestas según grupo de edad [%]	97
Tabla n.º 20.- Al jubilarte, ¿crees que hombres y mujeres tienen la misma tranquilidad económica para afrontar esta etapa de la vida? Respuestas según habitantes municipio [%]	98
Tabla n.º 21.- Al jubilarte, ¿crees que hombres y mujeres tienen la misma tranquilidad económica para afrontar esta etapa de la vida? Respuestas según cotización [%]	100
Tabla n.º 22.- Cuadro Anexo a la parte XI.- Pagos periódicos a la persona beneficiaria tipo	188

Listado de siglas, acrónimos y abreviaturas

BOE	Boletín Oficial del Estado
CE	Constitución Española
CIS	Centro de Investigaciones Sociológicas
EES	Encuesta de Estructura Salarial
INE	Instituto Nacional de Estadística
INSS	Instituto Nacional de Seguridad Social
IPC	Índice de precios de consumo
LGSS	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
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PIB	Producto Interior Bruto
SEPE	Servicio Público de Empleo Estatal
SMI	Salario Mínimo Interprofesional
	SS Seguridad Social
STEDH	Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos
STJUE	Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea
TEDH	Tribunal Europeo de Derechos Humanos (del Consejo de Europa)
TJUE	Tribunal de Justicia de la Unión Europea
UE	Unión Europea

Introducción

1

1. INTRODUCCIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN

“El presupuesto refleja los valores de un país: a quién se valora, el trabajo de quién se valora y se recompensa, [...] y a quién, y qué, y el trabajo de quién no se valora” (Pregs GOVENDER, Parlamentaria sudafricana, en el prólogo al “Primer Presupuesto de las Mujeres en Sudáfrica” (1996) (cfr. DE VILLOTA, Paloma et al., 2008)).

Tal y como señala la cita anterior, los presupuestos públicos reflejan las prioridades y la distribución de los recursos económicos de cualquier Administración Pública y, pese a que hasta hace unas décadas los presupuestos se entendían como neutrales al género, la investigación en la materia y las distintas experiencias nacionales e internacionales han puesto de manifiesto que estos no pueden ignorar el impacto de los roles, responsabilidades y capacidades de mujeres y hombres. En este sentido, **España destina el 11,5% de su Producto Interior Bruto (PIB) a la nómina mensual de las pensiones contributivas de la Seguridad Social** (MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES, 2024), una cantidad nada despreciable a la hora de analizar el impacto de género del gasto en pensiones.

En este contexto, es importante destacar que la brecha de género constituye un reflejo palpable de las desigualdades que persisten en las sociedades, afectando de manera desproporcionada a las mujeres, especialmente durante la vejez. En España, al igual que en muchos países miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y en el contexto europeo, la brecha de género en las pensiones se manifiesta de manera significativa y plantea desafíos para las políticas sociales y económicas. Como señala Cristóbal Molina Navarrete (2021, pág. 135), **la brecha de género en las pensiones “constituye uno de los mayores desequilibrios cualitativos y cuantitativos que tienen los sistemas de Seguridad Social en la Unión Europea y, sin duda, en España”.**

¹ A la hora de citar informes, estudios e investigaciones académicas, se ha optado por escribir el nombre completo de las autoras y los autores en las referencias bibliográficas, y no únicamente sus iniciales, con el fin de visibilizar a las autoras y evitar una interpretación androcéntrica de quien lee dicha referencia.

Así, según el 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, la brecha de género se define como:

“el porcentaje que representa la diferencia entre el importe medio de las pensiones de jubilación contributiva causadas en un año por los hombres y por las mujeres”.

Si bien esta definición se refiere únicamente a las pensiones de jubilación contributiva, la más significativa, cabe entender dicha definición a todo el sistema de pensiones. Se trata, por tanto, de una brecha que **limita la autonomía económica y la seguridad de las mujeres en sus años de retiro y encuentra su origen en las disparidades económicas, sistémicas y sociales acumuladas a lo largo de la vida laboral**. En este sentido, el Observatorio de las Personas Mayores de la Federación de Pensionistas y Jubilados de CC.OO., en su informe de 2023, enfatiza la doble dimensión de análisis de la brecha: por un lado, “respecto del acceso a prestaciones contributivas propias (singularmente la jubilación)” y, por otro lado, “respecto a la cuantía media de estas” (CC.OO., 2023). Así, la brecha de género en las pensiones en España se ha analizado tradicionalmente desde las **diferencias salariales y las trayectorias laborales intermitentes**, típicamente asociadas con **responsabilidades de cuidado no remuneradas** que recaen principalmente en las mujeres. Además, **las políticas laborales y de seguridad social no han compensado adecuadamente** las interrupciones en la carrera laboral debido a las responsabilidades de cuidado, dejando a muchas mujeres en una situación de desventaja al momento de la jubilación (FUSTER PÉREZ, Luisa, 2019). Autoras como María López-Martínez y Blas Ángel Marín-López (2019) destacan que:

“en la brecha de género de las pensiones inciden factores relacionados con la vida activa en el mercado laboral y, además, existen otros, como la propia configuración del sistema de pensiones”.

Este estudio se enmarca en el segundo eje de intervención del III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025 “Economía para la vida y reparto justo de la riqueza” (INSTITUTO DE LAS MUJERES, 2022), eje que tiene como objetivo estratégico:

“Garantizar la igualdad en el acceso a los recursos, luchando contra la feminización de la pobreza y la precariedad, y transitando hacia una economía para la vida que priorice los cuidados a lo largo del ciclo vital de las personas y la sostenibilidad ecológica y social”.

Más específicamente, se encuadra en la línea EV.1. “Empleo: construyendo un mercado laboral de calidad y en igualdad para las mujeres”, en el objetivo específico EV. 1.2 “Promover un empleo sin desigualdades y discriminaciones de género” y en el objetivo operativo EV.1.2.1 “Impulsar la adopción de medidas efectivas para acabar con la brecha de género en salarios y pensiones, por parte de las empresas y las administraciones”. En concreto, la primera de las diez medidas dentro de este objetivo operativo, consistente en la elaboración de un estudio sobre la brecha de género en las pensiones, fue encomendada al Instituto de las Mujeres.

En este sentido, el Instituto de las Mujeres es el organismo autónomo del Ministerio de Igualdad que tiene entre sus funciones la de elaborar informes, estudios y recomendaciones sobre la situación de las mujeres en España y sobre materias que afecten a la igualdad de trato y a la no discriminación y su difusión e intercambio con departamentos ministeriales y entes públicos o privados, de ámbito internacional, nacional, autonómico o local. De ahí la propuesta del presente estudio, con el que se quiere abordar la situación actual de la brecha de las pensiones en España.

*Objetivos del informe y
propuesta metodológica*

.....

2

.....

2. OBJETIVOS DEL INFORME Y PROPUESTA METODOLÓGICA

2.1. *Objetivos*

En este contexto, esta propuesta de investigación aborda un tema de crucial importancia social y económica al analizar la brecha de género en las pensiones desde una perspectiva integral y feminista, dando respuesta a la siguiente pregunta de investigación: “Tomando en cuenta las raíces estructurales de la brecha de género en España y su impacto en la vida de las mujeres, ¿qué alcance tiene y cuáles son las actuaciones que se pueden impulsar para reducirla?”.

Por tanto, el **objetivo principal** es identificar el alcance de la brecha de género en el ámbito de las pensiones y facilitar la formulación de estrategias, medidas y líneas de acción dirigidas a promover un avance sustancial hacia la igualdad entre mujeres y hombres en el sistema de pensiones.

Para dar respuesta a este objetivo general, ha sido necesario avanzar a partir de los siguientes **objetivos operativos**:

- Realizar una aproximación al sistema público de pensiones en España, así como el marco normativo aplicable.
- Describir la brecha de género en las pensiones y su evolución.
- Indagar sobre las causas y raíces estructurales de la brecha de género en el ámbito de las pensiones.
- Analizar el impacto y las consecuencias que la brecha de género en el ámbito de las pensiones tiene sobre la vida de las mujeres.
- Realizar una aproximación a la brecha de género en las pensiones desde un enfoque interseccional.
- Repasar las políticas y medidas implementadas recientemente en España para determinar su eficacia en la reducción de estas disparidades.

- Realizar una prospectiva con el fin de identificar aquellas actuaciones a través de las que impulsar la reducción de la brecha de género que todavía persiste en el ámbito de las pensiones y para una aplicación de políticas de pensiones con perspectiva de género.
- Comparar la situación en España con otros países de la Unión Europea (UE) y la Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo (OECD).

En definitiva, la importancia de este estudio del Instituto de las Mujeres radica en su potencial para identificar el alcance de la brecha de género en el ámbito de las pensiones, sus causas y esbozar actuaciones que se pueden impulsar para reducirla, buscando aportar soluciones concretas que contribuyan a cerrar la brecha de género en las pensiones y, por ende, avanzar hacia una mayor equidad social en España.

2.2. Metodología

Para dar cumplimiento a los objetivos planteados, se diseñó una metodología mixta (TASHAKKORI, Abbas; y TEDDLIE, Charles (coords.), 2010), basada en diferentes técnicas de recogida y análisis de información combinando investigación cuantitativa y cualitativa. Así, el estudio contiene la triangulación de técnicas, ya que permite una comprensión más completa, profunda y matizada de fenómenos complejos y multifacéticos (como es el objeto de este estudio).

Las técnicas empleadas en el estudio han consistido en el análisis de la literatura especializada, grupos focales, así como una encuesta dirigida a mujeres mayores de 55 años. Estas técnicas se complementaron con entrevistas a expertas académicas feministas en los ámbitos de la Economía y del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

El proyecto se implementó a lo largo de nueve meses, entre mayo de 2024 y febrero de 2025.

De acuerdo con los objetivos planteados, se subrayaron aspectos descriptivos, explicativos y expositivos para realizar un diagnóstico sobre el origen y las causas de la brecha de género en las pensiones, así como sus consecuencias sobre las propias mujeres, además de identificar propuestas para mejorar dicha representación por parte de diferentes agentes implicados.

El estudio se realizó desde una perspectiva sociológica feminista, en la que se destaca la importancia de atender a la especificidad y diversidad de las experiencias femeninas (HESSE-BIBER, Sharlene Nagy, 2012). Esto requiere adoptar la perspectiva de la interseccionalidad (COLLINS, Patricia, 2000) y visibilizar la diversidad de las mujeres y las situaciones de vulnerabilidad en las que se encuentran.

Finalmente, el objetivo propositivo del estudio es evaluar el grado de avance de nuestra sociedad a partir del análisis de las políticas y las medidas adoptadas en los últimos años con el fin de proponer medidas que permitan reducir la brecha de género en las pensiones y mejorar la vida de las mujeres desde una perspectiva emancipatoria (HARDING, Sandra, 2004).

2.2.1. Revisión documental y estadística

La revisión bibliográfica ha supuesto un análisis exhaustivo de la legislación vigente en materia de pensiones y protección social para contextualizar e identificar las características del sistema público de la Seguridad Social y de pensiones, así como de estudios previos y literatura académica sobre la brecha de género en las pensiones en España para obtener una comprensión profunda de las investigaciones existentes sobre la materia, identificando causas, consecuencias y propuestas de solución. Además, se han analizado bases de datos oficiales con información desagregada por sexo para cuantificar la brecha de género, como las proporcionadas por organismos nacionales (INE, Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones) e internacionales (OCDE, Eurostat).

2.2.2. Grupos Focales

Con esta técnica cualitativa se ha obtenido información relevante sobre percepciones, conocimientos y experiencias sobre la brecha de género en las pensiones en España, opiniones sobre las medidas ya implementadas y/o en proceso de implementación, así como la posibilidad de recabar otras propuestas para su reducción. Además, se ha incorporado una perspectiva interseccional para hacer una aproximación específica a las realidades de mujeres de etnia gitana, mujeres con discapacidad y mujeres que encabezan familias monomarentales.

En total han participado 24 entidades de diferente naturaleza y procedentes de diferentes lugares de la geografía española, en 4 grupos focales *online* realizados a través de *Google Meet*, que son:

Grupo 1: Panel de expertas/os, con especialistas que han realizado investigaciones sobre la temática (Universidades, representantes del Ministerio de Seguridad Social y *Think Tank* especializados). Participantes:

- Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO)
- Universidad de Granada (UGR): Juan Antonio Maldonado Molina

- Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (ULPGR): Carmen Grau Pineda
- Universitat de València (UV): Carles X. Simó Noguera
- Universidad de Jaén (UJAEN): Cristóbal Molina Navarrete e Isabel María Villar Cañada
- Instituto Santalucía
- ClosinGap
- Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social en el Estado Español (EAPN-ES)

Grupo 2: Organizaciones y grupos organizados de la sociedad civil que tienen injerencia en la discusión pública y/o enfoque interseccional en la temática. Participantes:

- Fundación Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) Mujeres
- Confederación Estatal de Mujeres con Discapacidad (CEMUDIS)
- Asociación de Mujeres Españolas Gitanas Romi Sersení
- Federación de Asociaciones de Mujeres Gitanas FAKALI
- Plataforma de Mayores y Pensionistas (PMP)
- FAMS Familias Monomarentales

Grupo 3: Organizaciones empresariales. Participantes:

- Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE)
- Confederación Empresarial Española de la Economía Social (CEPES)
- Unión de Asociaciones de Trabajadores Autónomos y Emprendedores (UATAE)

- Asociación Española de Mujeres Empresarias (ASEME)
- Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado (COCETA)

Grupo 4: Sindicatos. Participantes:

- Comisiones Obreras (CC.OO.)
- Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF)
- Independientes de la Guardia Civil (IGC)
- Asociación Unificada de Guardias Civiles (AUGC)

Tabla n.º 1.- Síntesis de los grupos focales

Grupo focal	Día	Perfil	Entidades invitadas/convocadas	Participantes
GF1	25 de septiembre	Personas/Entidades investigadoras en la temática	12	9
GF2	4 de octubre	Organizaciones civiles sobre la temática y/o entidades con enfoque interseccional	10	6
GF3	3 de octubre	Organizaciones empresariales	7	5
GF4	4 de octubre	Sindicatos	8	4
Total				24

Fuente: Elaboración propia.

2.2.3. Encuesta

Con el objetivo de conocer la realidad (presente o futura) sobre la jubilación de las mujeres y su vida laboral, así como sus percepciones sobre las pensiones, se ha realizado una encuesta de 28 preguntas, dirigida a mujeres de 55 y más años, de todas las Comunidades Autónomas.

Esta encuesta se difundió a través de redes sociales del Instituto de las Mujeres y por *mailing* a las asociaciones, entidades y profesionales participantes en los grupos de discusión para su difusión, así como a otras organizaciones relevantes en estas temáticas.

Tabla n.º 2.- Ficha técnica de la encuesta

Ficha técnica de la encuesta

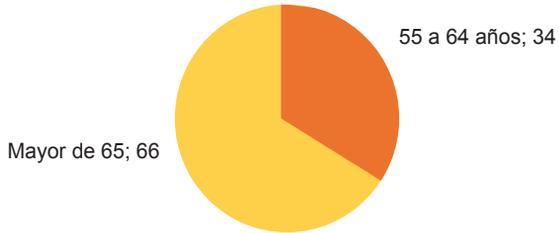
- Población objeto de estudio: Mujeres residentes de España mayores de 55 años
- Ámbito: España
- Procedimiento de muestreo: Aleatorio
- Segmentos de ponderación: Edad y Nivel educativo
- Afijación: Proporcional
- Instrumento de recolección de información: Cuestionario estructurado
- Técnica de recolección de información: Cuestionario online
- Trabajo de campo: 23 de octubre 2024 al 19 de enero de 2025
- Tamaño de la muestra: 1017 casos
- Error de muestreo: 3%
- Nivel de confianza: 95%

Fuente: Elaboración propia.

2.2.3.1. Distribución por edad de la muestra

La muestra ha sido ponderada en primer lugar según la variable edad, con el objetivo de aproximarse a la estructura poblacional real recogida por el INE. Se han establecido dos grandes grupos etarios: mujeres de 55 a 64 años y mujeres mayores de 65 años. Tras el ajuste, la muestra resultante presenta un 34% de mujeres entre 55 y 64 años y un 66% de mujeres mayores de 65 años, una distribución que guarda una buena correspondencia con los datos del INE, que sitúan estos grupos en el 38% y 62% respectivamente. La ligera sobrerrepresentación del grupo de mayores de 65 años en la muestra puede considerarse aceptable dentro de los márgenes habituales en procesos de ponderación, especialmente cuando el objetivo es garantizar una base sólida para el análisis de percepciones en torno a la jubilación. Este primer ajuste permite trabajar con una estructura etaria representativa del colectivo de mujeres mayores en España.

Gráfico n.º 1.- ¿Cuál es tu edad? [%]

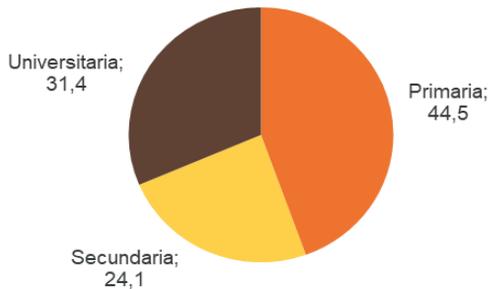


Fuente: Encuesta mujeres mayores de 55 años de España 2025. Casos 1017 (elaboración propia).

2.2.3.2. Distribución por nivel educativo

Tras el ajuste por edad, la muestra ha sido ponderada también por nivel educativo, con el objetivo de reflejar adecuadamente la estructura formativa de las mujeres mayores en España. La distribución resultante muestra que el 44,5% de las mujeres encuestadas cuenta con estudios primarios, el 24,1% con estudios secundarios y el 31,4% con formación universitaria o superior. Esta composición se alinea de forma muy cercana a los datos del INE, que sitúan estos porcentajes en 44,7%, 24% y 31,3% respectivamente. Las diferencias entre la muestra y el parámetro son mínimas, lo que indica un ajuste muy preciso. Esta segunda ponderación garantiza una base sólida para el análisis, permitiendo interpretar los resultados de la encuesta en función de una variable clave como es la formación, que influye de manera significativa en la trayectoria laboral, el acceso a pensiones y la percepción sobre la seguridad económica en la jubilación.

Gráfico n.º 2.- Dinos tu nivel de estudios finalizados [%]

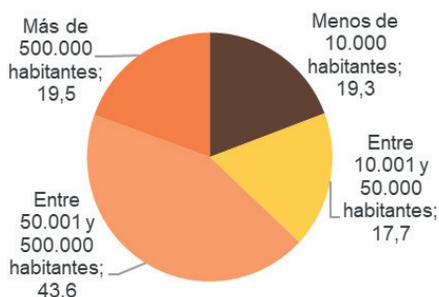


Fuente: Encuesta mujeres mayores de 55 años de España 2025. Casos 1017 (elaboración propia).

2.2.3.3. Tamaño de población en las que residen

La muestra presenta una distribución territorial diversa y, en términos generales, bastante cercana a la estructura poblacional recogida por el INE. El grupo más numeroso corresponde a mujeres que residen en municipios de entre 50.001 y 500.000 habitantes, con un 43,6% en la muestra frente al 42,5% según el INE. También se observa una cierta proximidad en el resto de las categorías: los municipios de más de 500.000 habitantes representan el 19,5% de la muestra frente al 23,6% del parámetro, y los de entre 10.001 y 50.000 habitantes, un 17,7% frente al 18,9% general. En cuanto a los municipios de menos de 10.000 habitantes, están algo más representados en la muestra (19,3%) respecto al dato de población general (15%), aunque sin que esta diferencia sea excesiva. En conjunto, la distribución territorial de las encuestadas mantiene una buena correspondencia con la realidad poblacional, permitiendo una lectura del fenómeno que contempla distintos contextos de residencia.

Gráfico n.º 3.- ¿Cuántos habitantes aproximadamente tiene tu municipio? [%]



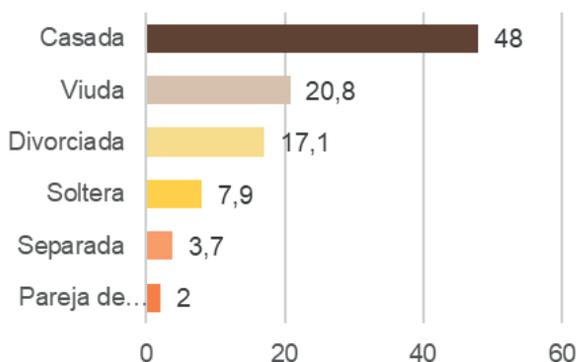
Fuente: Encuesta mujeres mayores de 55 años de España 2025.
Casos 1017 (elaboración propia).

2.2.3.4. Estado civil

La mayoría de las mujeres encuestadas se encuentra casada (48%), lo que representa casi la mitad de la muestra. A continuación, destacan las mujeres viudas (20,8%) y divorciadas (17,1%), lo que indica una presencia significativa de mujeres que han atravesado procesos de cambio en su situación conyugal. Las mujeres solteras representan un 7,9% del total, mientras que las separadas constituyen el 3,7% y aquellas que declaran tener pareja de hecho apenas el 2%. Esta distribución refleja una muestra mayoritariamente conformada por mujeres con trayectorias familiares

tradicionales, pero también incluye diversidad de situaciones con impacto potencial en su seguridad económica en la jubilación.

Gráfico n.º 4.- ¿Cuál es tu estado civil? [%]

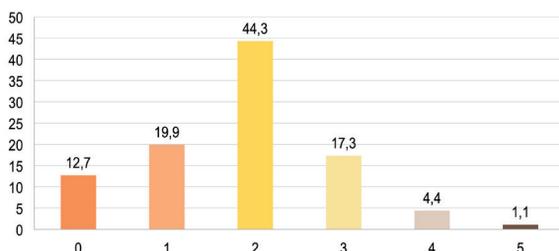


Fuente: Encuesta mujeres mayores de 55 años de España 2025. Casos 1017 (elaboración propia).

2.2.3.5. Número de hijas y/o hijos

En relación con la maternidad, la mayoría de las encuestadas declara tener dos hijas/os (44,3%), seguidas de aquellas con uno (19,9%) o tres hijos/as (17,3%). Un 12,7% no tiene hijas/os, mientras que los porcentajes se reducen progresivamente a partir del cuarto hijo: el 4,3% tiene cuatro, el 1,4% cinco y el 1,1% seis o más. Estos datos muestran que la mayoría de las mujeres encuestadas ha tenido descendencia, lo que puede tener un impacto directo en sus trayectorias laborales y, por tanto, en sus expectativas y preocupaciones en torno a la pensión de jubilación.

Gráfico n.º 5.- ¿Cuántos/as hijos/as tienes? [%]



Fuente: Encuesta mujeres mayores de 55 años de España 2025. Casos 1017 (elaboración propia).

2.2.4. Entrevistas en profundidad a especialistas

Por su parte, a fin de validar las conclusiones obtenidas y conocer más en profundidad las propuestas y medidas a tomar para reducir la brecha de género en jubilaciones y pensiones, se han realizado una serie de entrevistas semiestructuradas realizadas a través de *Google Meet* a principios del mes de febrero de 2025.

Siguiendo el criterio de antecedentes académicos sobre la materia, se cursó la propuesta para participar en estas entrevistas individuales a una decena de académicas y académicos, participando finalmente:

- Mercedes Ayuso Gutiérrez, catedrática de Estadística Actuarial por la Universidad de Barcelona (UB).
- Carmen Grau Pineda, profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (ULPGC).
- María Gema Quintero Lima, profesora titular del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Carlos III de Madrid (UC3M).

*Sistema público de
seguridad social y
pensiones en España*

.....

3

.....

3. SISTEMA PÚBLICO DE SEGURIDAD SOCIAL Y PENSIONES EN ESPAÑA

Los sistemas públicos de pensiones tienen como principal objetivo proteger a las personas “*mediante una retribución monetaria que intenta asegurar un nivel de vida digno una vez finalizada la vida laboral*” (LÓPEZ- MARTÍNEZ, María y MARÍN-LÓPEZ, Blas Ángel, 2019, pág. 110).

Esta relación entre los sistemas públicos y privados con la protección social de las personas más vulnerables cuenta con un largo recorrido histórico, pasando de un enfoque inicial más centrado en la caridad, la beneficencia, hasta pasar por el seguro social, la asistencia social pública, y llegar a los sistemas de protección social actuales, basados en el bienestar social (GONZÁLEZ ORTEGA, Santiago y BARCELÓN COBEDO, Susana, 2023; SUÁREZ CORUJO, Borja, 2007; PAUTASSI, Laura C., 2022). Así, en términos generales, el acceso a estas formas de seguridad social puede darse a través de una combinación de aportes de la plantilla, de las empresas y de los gobiernos.

3.1. El sistema español de Seguridad Social

Con respecto al sistema español de Seguridad Social, es necesario destacar que resulta de un esfuerzo colectivo de varias generaciones, que hunde sus raíces en 1883 con la Comisión de Reformas Sociales, encargada del estudio de la mejora y bienestar de la clase trabajadora. Su evolución contempla tres etapas diferenciadas (MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES, s.f.):

3.1.1 Etapa de definición prestacional e institucional (1900-1962)

Partiendo del primer seguro social (1900), de la Ley de Accidentes de Trabajo y de la creación del Instituto Nacional de Previsión (1908), durante la primera mitad del siglo XX se desarrollaron seguros sociales como mecanismos de protección, como, por ejemplo: el Retiro Obrero (1919), el Seguro Obligatorio de Maternidad (1923), el Seguro de Paro Forzoso (1931), el Seguro de Enfermedad (1942) o el Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI) (1947). Posteriormente, ante la insuficiencia pro-

tectora de estos seguros sociales y como forma de completar la protección preexistente, aparecieron otros mecanismos, en este caso articulados a través de las Mutualidades laborales que, sin embargo, “condujo a discriminaciones entre la población laboral, produjo desequilibrios financieros e hizo muy difícil una gestión racional y eficaz” (MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES, s.f.).

3.1.2 Etapa de configuración normativa (1962-1978)

Ante esta realidad, durante los años 60 del siglo XX, con la Ley de Bases de la Seguridad Social (1963) y la Ley General de la Seguridad Social (1966), se llevaron a cabo una serie de reformas que tuvieron por objeto “la implantación de un modelo unitario e integrado de protección social, con una base financiera de reparto, gestión pública y participación del Estado en la financiación” (MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES, s.f.). Unos fines que, sin embargo, no se consiguieron completamente, ya que “aún pervivían antiguos sistemas de cotización alejados de los salarios reales de trabajadores², ausencia de revalorizaciones periódicas y la tendencia a la unidad no se plasmó al pervivir multitud de organismos superpuestos” (MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES, s.f.). Por su parte, los problemas financieros del sistema se intentaron revertir con la Ley de Financiación y Perfeccionamiento de la Acción Protectora (1972), pero “agravó los mismos al incrementar la acción protectora, sin establecer los correspondientes recursos que le dieron cobertura financiera” (MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES, s.f.).

3.1.3 Etapa de consolidación del sistema de protección social como manifestación del Estado del Bienestar (desde 1978 hasta nuestros días).

Por su parte, la configuración del actual sistema de la Seguridad Social tiene su origen en la Constitución de 1978 y en el sistema democrático vinculado, momento en que se llevan a cabo im-

² En algunas citas se ha empleado un uso sexista del lenguaje, reproduciendo fielmente el texto original de las autoras y autores citados. Cabe destacar que este informe se esfuerza por emplear un lenguaje no sexista en su totalidad.

portantes reformas inspiradas por el “Pacto Económico” de los Pactos de la Moncloa (1977). Partiendo de la base de que el art. 41 de la Constitución reconoce y protege las prestaciones sociales al establecer 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”, es necesario hacer referencia al Real Decreto-ley 36/1978, de 16 de noviembre, sobre gestión institucional de la Seguridad Social, la salud y el empleo, ya que con él se establece un sistema de participación institucional de los agentes sociales favoreciendo la transparencia y racionalización del sistema (MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES, s.f.). Este Real Decreto-ley, a su vez, define un nuevo sistema de gestión realizado por los siguientes organismos (algunos de los cuales se han reconfigurado desde entonces):

1. El Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), para la gestión de las prestaciones económicas del sistema.
2. El Instituto Nacional de Salud (INSALUD), para las prestaciones sanitarias.
3. Instituto Nacional de Servicios Sociales (INSERSO), para la gestión de los servicios sociales.
4. El Instituto Nacional de Empleo (INEM).
5. La Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), como caja única del sistema actuando bajo el principio de solidaridad financiera.

Posteriormente, durante las décadas de **1980** y de **1990** el sistema de la Seguridad Social protagonizó una serie de hitos de primera magnitud, propios de la **creación, desarrollo y consolidación del Estado de Bienestar, eje vertebrador de una sociedad cohesionada**. Estos hitos estuvieron vinculados a una mayor cobertura de las prestaciones y a una mayor estabilidad económica del propio sistema: se estableció la revalorización de las pensiones conforme al IPC, la universalización del acceso al Sistema Nacional de Salud (Ley 14/1986 General de Sanidad), la implantación de las prestaciones no contributivas (Real Decreto 357/1991, de 15 de marzo), la firma del Pacto de Toledo (1995) que, con el apoyo de todas las fuerzas políticas y

sociales, establece una hoja de ruta para asegurar la estabilidad financiera y las prestaciones futuras o la creación del Fondo de Reserva de la Seguridad Social (2000), la conocida como “hucha” de las pensiones destinada a atender las necesidades futuras en materia de prestaciones contributivas originadas por desviaciones entre ingresos y gastos de la Seguridad Social (MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES, s.f.) o, más tarde, la aprobación de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, el cuarto pilar del Estado de Bienestar.

En definitiva, los **principios que sustentan y orientan la evolución, así como el propio sistema de Seguridad Social actual en sí son** (MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES, s.f.):

- **Universalidad:** extensión máxima de la acción protectora.
- **Carácter contributivo:** proporcionalidad entre lo percibido y esfuerzo de contribución realizado, es decir, lo aportado.
- **Solidaridad intergeneracional:** las generaciones jóvenes financian, vía cotizaciones, las prestaciones y pensiones actuales.
- **Equidad e igualdad de derechos,** con independencia del momento y lugar de residencia.
- **Suficiencia:** garantía y perfeccionamiento de los niveles de bienestar mediante prestaciones adecuadas.
- **Unidad de Caja:** la voluntad del Estado, como único titular de todos los recursos, obligaciones y prestaciones de la Seguridad Social, y responsable de racionalizar en el tiempo y en la totalidad la distribución de los fondos.

Por último, actualmente, la gestión del Sistema de Seguridad Social español se atribuye, entre otros, a los siguientes organismos adscritos al Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones a través de la Secretaría de Estado de Seguridad Social y Pensiones: el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS),

el Instituto Social de la Marina (ISM), la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) y la Gerencia de Informática de la Seguridad Social.

3.2 El Sistema Público de Pensiones en España

El sistema público de pensiones públicas en España es un sistema de raíz europea continental, destinado a hacer frente a un conjunto de contingencias relacionadas con el envejecimiento, fallecimiento y enfermedad. Como ocurría con la Seguridad Social, **se rige por los principios de:**

- **Universalidad:** Quienes no hayan contribuido al sistema podrán acceder al nivel no contributivo de las prestaciones para con el fin de cubrir las necesidades más básicas.
- **Reparto (solidaridad intergeneracional):** las cotizaciones de las personas trabajadoras en activo -junto a los préstamos del Estado en su caso- financian las prestaciones actuales.
- **Proporcionalidad contributiva:** el importe de las prestaciones se fijará en función de las cantidades aportadas al sistema público y al periodo de cotizaciones efectuadas.
- **Gestión pública:** El sistema estará gestionado y financiado por entidades públicas.
- **Suficiencia de prestaciones:** La cuantía de las prestaciones debe ser suficiente para asegurar las necesidades protegidas.

Es la anteriormente citada solidaridad intergeneracional, a la que hay que sumar la solidaridad interregional, que garantiza que toda la ciudadanía del Estado español tenga derecho a su pensión por jubilación, **independientemente de la comunidad autónoma en la que vivan** (COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LOS ACUERDOS DEL PACTO DE TOLEDO, 2020, pág. 50); (RON LATAS, Ricardo Pedro y LOUSADA AROCHENA, José Fernando, 2017); (BBVA, s.f.).

El sistema público de pensiones en España posee dos modalidades de pensiones: contributivas y no contributivas. Y, a diferencia de otros países de la UE, en los que también predominan los sistemas públicos contributivos de pensiones de reparto y prestación definida, en España estos **apenas se complementan con fondos de capitalización o ahorro**, como los fondos y planes de pensiones de empleo (RON LATAS, Ricardo Pedro y LOUSADA AROCHENA, José Fernando, 2017).

Gestionadas por la Seguridad Social y financiadas bajo el principio de reparto (con las cotizaciones sociales de las empresas y las personas trabajadoras activas), las **pensiones contributivas son** *“prestaciones económicas y de duración indefinida, aunque no siempre, cuya concesión está generalmente supeditada a una previa relación jurídica con la Seguridad Social (acreditar un período mínimo de cotización en determinados casos), siempre que se cumplan los demás requisitos exigidos”* (SEGURIDAD SOCIAL, s.f.). La cuantía varía en función de las aportaciones de la persona trabajadora y la empresa, en los casos de trabajo por cuenta ajena, y se enmarcan en diferentes regímenes:

- **Régimen General**, que incluye regímenes especiales, como el de las personas artistas, y sistemas especiales, como el Agrario por cuenta ajena o el de Empleadas/os del Hogar.
- **Régimen Especial de Trabajadores/as Autónomos/as**, incluido el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios.
- **Régimen Especial de la Minería del Carbón.**
- **Régimen Especial de Trabajadores/as del Mar.**

Con las particularidades propias de cada uno de los regímenes (por ejemplo, a nivel de requisitos), las pensiones contributivas se dividen en las siguientes clases:

Tabla n.º 3.- Tipos de pensiones contributivas

Categoría	Tipo de Pensión
Jubilación	Ordinaria
	Anticipada
	Parcial ³ ³
	Flexible
	Especial ⁴
Incapacidad Permanente	Parcial
	Total
	Absoluta
	Gran invalidez
Fallecimiento	Viudedad
	Orfandad
	En favor de familiares

Fuente: Elaborada a partir de infografía del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (2024). Portal de La Moncloa.

En términos generales:

- **La pensión de jubilación** consiste en una prestación económica vitalicia e imprescriptible que se concede a la persona trabajadora cuando, a causa de la edad, cesa en el trabajo por cuenta ajena o propia o reduce su jornada laboral y su salario en los términos legalmente establecidos. Esta puede ser ordinaria, anticipada, parcial, flexible o especial a los 64 años (extinguida desde 2013, aunque se mantenga para determinadas personas trabajadoras).
- En su modalidad contributiva, la **pensión por incapacidad permanente** se reconoce cuando, tras haber estado sometida a un proceso patológico o traumático y haber recibido el alta médica, una persona trabajadora, como consecuencia, presenta, de forma previsiblemente definitiva, una disminución o anulación de su capacidad laboral. Esta puede ser parcial, total, absoluta o de gran invalidez.

³ Parcial: A partir de 60 años. Se percibe parte de la pensión y un sueldo a tiempo parcial.

⁴ Especial: A partir de 64 años. Desapareció en 2013, pero se mantiene para determinados trabajos.

- Las prestaciones por **fallecimiento y supervivencia** se destinan a compensar la situación de necesidad económica que produce, para determinadas personas, el fallecimiento de otras. Se clasifican en viudedad, orfandad y en favor de familiares.
- Por último, también se encuentra el **Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI)**, aunque se trata de un régimen residual que se aplica a muy pocas personas trabajadoras. Incluye, a su vez, pensiones de vejez, invalidez y viudedad.

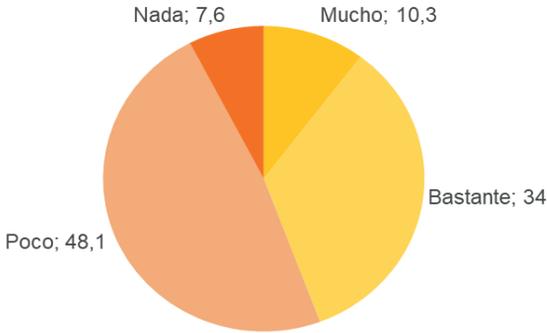
Por su parte, las no contributivas son prestaciones económicas que se reconocen a aquellas personas que, encontrándose en situación de necesidad protegible, carezcan de recursos suficientes para su subsistencia en los términos legalmente establecidos, aun cuando no hayan cotizado nunca o el tiempo suficiente para alcanzar las prestaciones del nivel contributivo. Dentro de esta modalidad, se encuentran las pensiones de invalidez y jubilación (Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, 2024). En este caso, las gestiona el Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO).

3.2.1 El conocimiento sobre el sistema de pensiones

Dada una descripción detallada del sistema público de pensiones español, su complejidad y multiplicidad de características, resulta relevante conocer el grado de conocimiento que la ciudadanía tiene sobre el mismo, en concreto las mujeres de 55 y más años en España, a través de los resultados obtenidos de la Encuesta contemplada en este estudio.

En este sentido, el Gráfico n.º 6 muestra que el **55,7% de las mujeres que han participado en la encuesta declaran conocer poco o nada el funcionamiento del sistema público de pensiones** (poco el 48,1%, nada 7,6%), mientras que el 44,3% consideran que cuentan con un conocimiento alto (mucho el 10,3% y bastante el 34%).

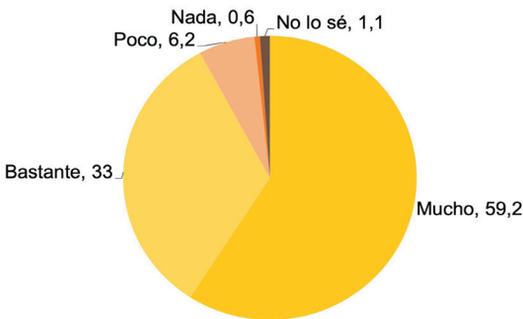
Gráfico n.º 6.- ¿En qué grado conoces cómo funciona el sistema público de pensiones en España (bases, tipos de cotización, clases...)? [%]



Fuente: Encuesta mujeres mayores de 55 años de España 2025. Casos 1017 (elaboración propia).

No solo es relevante el grado de conocimiento del sistema de pensiones, sino también el grado de preocupación que su sostenibilidad puede generar entre la ciudadanía. En este sentido, siguiendo con las percepciones que arroja la Encuesta, **el 92,2% de las mujeres de 55 años y más en España muestra una alta preocupación por el futuro de las pensiones: el 59,2% de las encuestadas se declara “muy preocupada” y un 33% “bastante preocupada”**. Solo un 6,2% manifiesta estar “poco” preocupada y un 0,6% indica que “nada”.

Gráfico n.º 7.- ¿En qué medida te preocupa el futuro de las pensiones de jubilación en España? [%]



Fuente: Encuesta mujeres mayores de 55 años de España 2025. Casos 1017 (elaboración propia).

Independientemente del nivel educativo que se tenga en cuenta, la preocupación por el futuro de las pensiones también es alta (por encima del 90% en las mujeres con estudios primarios, secundarios y terciarios). Sin embargo, es destacable que el **52% de las mujeres con estudios superiores declara que el futuro del sistema le preocupa “mucho” frente al 58% de las mujeres con estudios primarios y, sobre todo, frente al 70,7% de las mujeres con estudios secundarios.**

Tabla n.º 4.- ¿En qué medida te preocupa el futuro de las pensiones de jubilación en España? Respuestas según el nivel educativo [%]

		Nivel educativo			Total
		Primaria	Secundaria	Universidad	
¿En qué medida te preocupa el futuro de las pensiones de jubilación en España?	Mucho	58,00%	70,70%	52,00%	59,20%
	Bastante	35,20%	22,40%	38,00%	33,00%
	Poco	5,10%	4,50%	8,70%	6,10%
	Nada		1,20%	0,90%	0,60%
	No lo sé	1,80%	1,20%	0,30%	1,20%
Total		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: Encuesta mujeres mayores de 55 años de España 2025. Casos 1017 (elaboración propia).

Esta preocupación por el **futuro de las pensiones de jubilación** también es elevada en todos los grupos de edad, aunque con diferencias significativas en la intensidad de dicha preocupación. **Las mujeres de entre 55 y 64 años son las que muestran mayor nivel de intranquilidad: el 69% declara estar muy preocupada**, un valor que disminuye progresivamente en los grupos de mayor edad, con un **56,8%** entre los 64 y 74 años, y un **45,7%** entre las mayores de 75 años.

Tabla n.º 5.- ¿En qué medida te preocupa el futuro de las pensiones de jubilación en España? Respuestas según la edad [%]

		Rango de edad			Total
		55 a 64 años	64 a 74 años	Más de 75 años	
¿En qué medida te preocupa el futuro de las pensiones de jubilación en España?	Mucho	69,00%	56,80%	45,70%	59,00%
	Bastante	26,40%	33,60%	44,00%	32,90%
	Poco	3,20%	8,60%	5,70%	6,30%
	Nada	0,60%	0,80%		0,60%
	No lo sé	0,90%	0,20%	4,60%	1,20%
Total		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: Encuesta mujeres mayores de 55 años de España 2025.
Casos 1017 (elaboración propia).

También se observan diferencias importantes según la **trayectoria contributiva**. Así, las mujeres con trayectorias más **discontinuas o cortas** (menos de 22 años cotizados o que nunca han cotizado) son las que manifiestan una **preocupación más intensa**. En concreto, el **86,5% de quienes han cotizado o esperan haber cotizado entre 15 y 21 años y el 82,6% de quienes nunca han cotizado se declaran muy preocupadas**, lo que sugiere un fuerte sentimiento de vulnerabilidad ante un sistema que probablemente no les garantice una pensión suficiente o les excluya del sistema de pensiones contributivas.

Tabla n.º 6.- ¿En qué medida te preocupa el futuro de las pensiones de jubilación en España? Respuestas según los años de cotización [%]

		Al cumplir tu edad de jubilación, aproximadamente, ¿cuántos años cotizados tenías o tendrás en ese momento?							Total	
		Nunca he cotizado	Menos de 15 años	Entre 15 y 21 años	Entre 22 y 29 años	Entre 30 y 34 años	Entre 35 y 37 años	38 años o más		No lo sé
¿En qué medida te preocupa el futuro de las pensiones de jubilación en España?	Mucho	82,60%	47,50%	86,50%	47,10%	60,40%	55,40%	56,80%	60,00%	58,90%
	Bastante	17,40%	38,50%	10,30%	48,50%	28,80%	29,80%	38,50%	8,00%	33,10%
	Poco		6,60%	2,40%	3,70%	9,90%	12,40%	3,60%	32,00%	6,10%
	Nada		0,80%				2,50%	0,60%		0,60%
	No lo sé		6,60%	0,80%	0,70%	0,90%		0,60%		1,30%
Total		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: Encuesta mujeres mayores de 55 años de España 2025.
Casos 1017 (elaboración propia).

Por otro lado, se observan ciertas variaciones **según el tamaño del municipio**. El nivel de preocupación intensa (“mucho”) es más elevado en los municipios de menor tamaño: el 65,6% de las mujeres que viven en localidades de entre 10.001 y 50.000 habitantes y el 59,2% de las que residen en municipios de menos de 10.000 habitantes se declaran muy preocupadas. En contraste, en las grandes ciudades (más de 500.000 habitantes), este porcentaje baja al 51,3%, aunque allí crece el grupo que se muestra **bastante preocupada** (39,7%), el valor más alto registrado en esta categoría.

Este patrón sugiere que, si bien la **preocupación por el futuro** del sistema de pensiones es transversal, tiende a manifestarse **con mayor intensidad en contextos rurales o semiurbanos**, debido a una mayor percepción de vulnerabilidad económica como consecuencia de la existencia de menores oportunidades laborales, más precariedad y un menor acceso a sistemas de previsión complementarios frecuentemente ligados a grandes empresas, inexistentes estas en zonas rurales y ciudades intermedias.

Tabla n.º 7.- ¿En qué medida te preocupa el futuro de las pensiones de jubilación en España? Respuestas según tamaño de municipio [%]

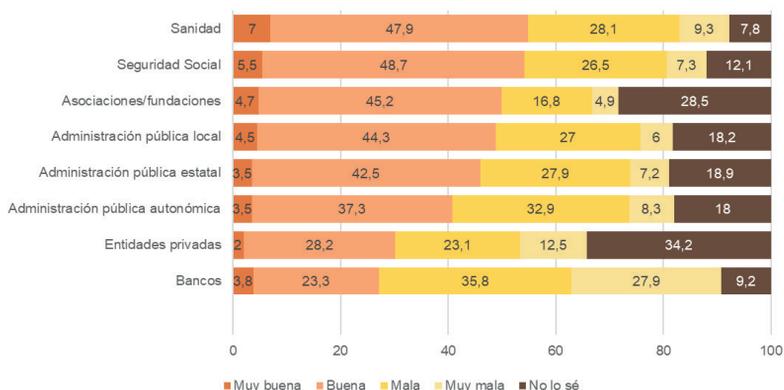
		¿Cuántos habitantes aproximadamente tiene tu municipio?				Total
		Menos de 10.000 habitantes	Entre 10.001 y 50.000 habitantes	Entre 50.001 y 500.000 habitantes	Más de 500.000 habitantes	
¿En qué medida te preocupa el futuro de las pensiones de jubilación en España?	Mucho	59,20%	65,60%	60,10%	51,30%	59,20%
	Bastante	32,70%	22,20%	34,50%	39,70%	33,00%
	Poco	7,70%	7,20%	4,50%	7,50%	6,20%
	Nada		0,60%	0,70%	1,00%	0,60%
	No lo sé	0,50%	4,40%	0,20%	0,50%	1,10%
Total		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: Encuesta mujeres mayores de 55 años de España 2025. Casos 1017 (elaboración propia).

Otro aspecto importante, para valorar el conocimiento y percepciones sobre el sistema público de pensiones, es conocer los **niveles de aprobación sobre la atención de las distintas**

instituciones. En este sentido, el Sistema de Salud y la Seguridad Social son las instituciones mejor valoradas de las 8 presentadas en la encuesta (respectivamente, el 54,9% y el 54,2% de las mujeres de 55 años y más las valoran positivamente). Por su parte, las instituciones peor valoradas son las entidades privadas y los bancos (solo el 30,2% y el 27,1% de las encuestadas las valoran positivamente).

Gráfico n.º 8.- ¿Cómo consideras que es la atención a las jubiladas y pensionistas por parte de las siguientes organizaciones? [%]



Fuente: Encuesta mujeres mayores de 55 años de España 2025. Casos 1017 (elaboración propia).

A su vez, se observa que hay una mejor valoración hacia la Seguridad Social por parte de las mujeres que ya están en edad de jubilación (más de 65 años) frente a las que tienen entre 55 y 64 años: el 56,5% de las primeras y el 49,4% de las segundas consideran que la atención que ofrece la Seguridad Social a jubiladas y pensionistas es “muy buena” o “buena”.

Tabla n.º 8.- Consideración sobre la atención de la Seguridad Social a las jubiladas

		Rango de edad		Total
		Entre 55 y 64 años	Más de 65 años	
¿Cómo consideras que es la atención a las jubiladas y pensionistas por parte de la SS?	Muy buena	4,60%	5,80%	5,40%
	Buena	44,80%	50,70%	48,70%
	Mala	28,20%	25,60%	26,50%
	Muy mala	6,00%	8,00%	7,30%
	No lo sé	16,40%	9,90%	12,10%
Total		100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: Encuesta mujeres mayores de 55 años de España 2025.
Casos 1017 (elaboración propia).

*Brecha de género en
las pensiones*

4

4. BRECHA DE GÉNERO EN LAS PENSIONES

El 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, define la **brecha de género en las pensiones de jubilación como:**

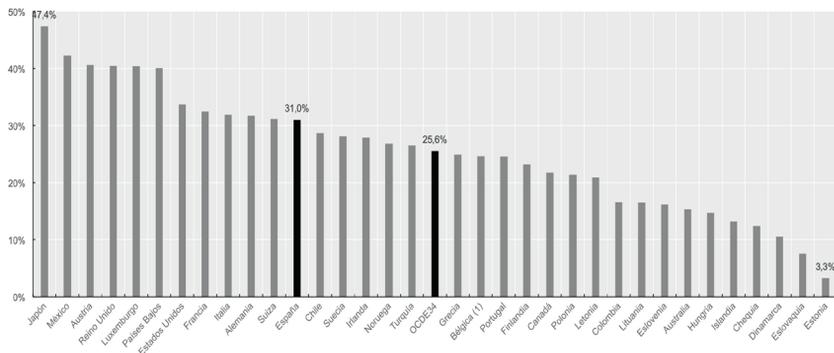
“el porcentaje que representa la diferencia entre el importe medio de las pensiones de jubilación contributiva causadas en un año por los hombres y por las mujeres”.

En este capítulo veremos la realidad estadística de la brecha de género en las pensiones, que, como señala Cristóbal Molina Navarrete (2021, pág. 135) “constituye uno de los mayores desequilibrios cualitativos y cuantitativos que tienen los sistemas de Seguridad Social en la Unión Europea y, sin duda, en España”. Además, ahondaremos en sus causas, que se pueden agrupar en factores sociolaborales y en factores institucionales, así como en las consecuencias de esta brecha, principalmente relacionadas con la feminización de la pobreza en la vejez.

4.1 Aproximación estadística a la brecha de género de pensiones

Según el informe *Pensions at a Glance 2023* de la OCDE (2023), **los hombres perciben mayores pensiones que las mujeres en los 34 países que integran la OCDE**, estimando en un 25,6% la brecha de género de las pensiones en la OCDE-34 (desde el 3% de Estonia al 47% de Japón). En el caso de España, esta brecha alcanza un 31%, situándose por encima de la media de la OCDE y en niveles similares a Francia, Italia o Alemania:

Gráfico n.º 9.- La brecha de las pensiones en los países de la OCDE, últimos datos disponibles. Diferencia relativa entre hombres y mujeres de 65 años o más (entre personas beneficiarias de pensiones)

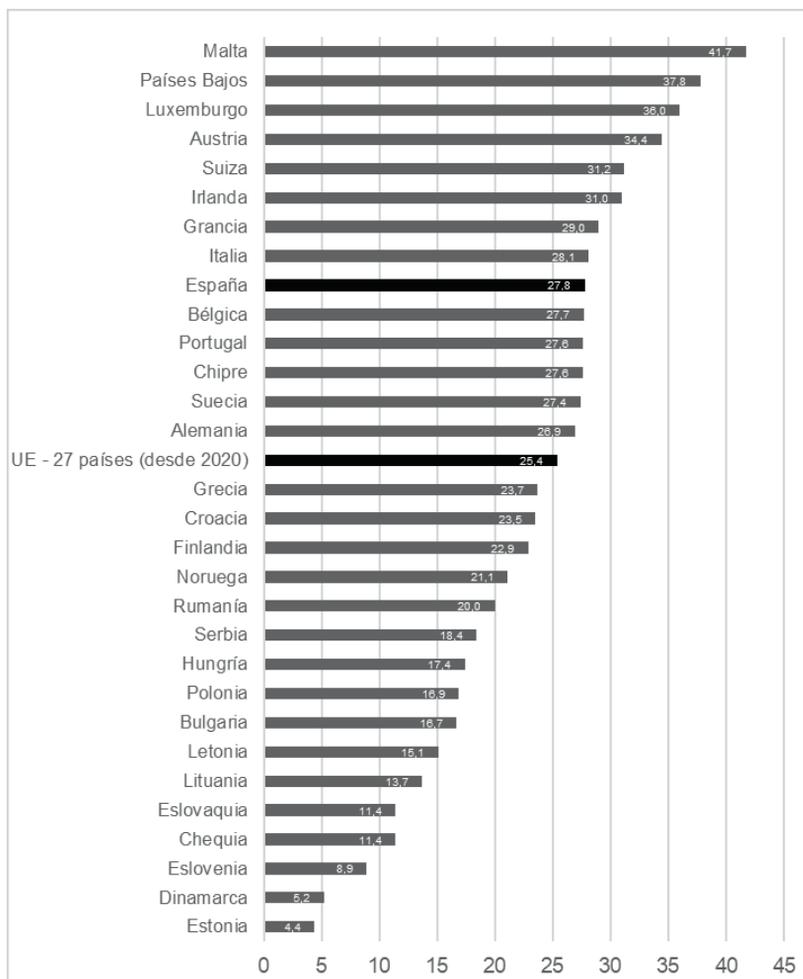


Fuente: Traducción propia del gráfico y fuente. Cálculos de la OCDE basados en el LIS y el HFCS; Eurostat (para el EU-SILC); OCDE (2021), *Hacia la mejora del ahorro femenino para la jubilación*, <https://dx.doi.org/10.1787/f7b48808-en>. En: OCde (2021), “Diferencia entre hombres y mujeres en las pensiones de algunos países de la OCDE, último año disponible: Diferencia relativa entre hombres y mujeres mayores de 65 años (entre los beneficiarios de pensiones)”, en <https://doi.org/10.1787/faee7ef5-en>.

Notas (traducción propia del original en inglés): La brecha de género en las pensiones se calcula como la diferencia entre los ingresos medios de jubilación de hombres y mujeres (mayores de 65 años) sobre los ingresos medios de jubilación de los hombres (mayores de 65 años), entre los beneficiarios de pensiones. Los datos corresponden a 2022 para todos los países miembros de la UE; 2021 para Suiza, Turquía y Estados Unidos; 2020 para Canadá, Colombia, Japón, Noruega y Reino Unido; 2018 para Australia e Islandia. (1) En Bélgica, cuando los derechos de pensión de la pareja A son inferiores al 25% de los de la pareja B, la pensión de A no se abona y B recibe una pensión familiar (calculada al 75% del salario en lugar del 60%).

Estos datos de la OCDE son muy semejantes a las estadísticas facilitadas por Eurostat. Como se observa en el siguiente gráfico, **la brecha de género en las pensiones (en personas de 65 en adelante) alcanzó el 25,4% en los países de la Unión Europea en 2023**, siendo Malta el país con mayor brecha (con casi un 42%), seguido por Países Bajos y Luxemburgo. **La brecha en España (27,8%), por su parte, se sitúa por encima de la media de la UE**, en niveles similares, una vez más, a Italia o Francia, pero muy lejos del 4,4% de Estonia:

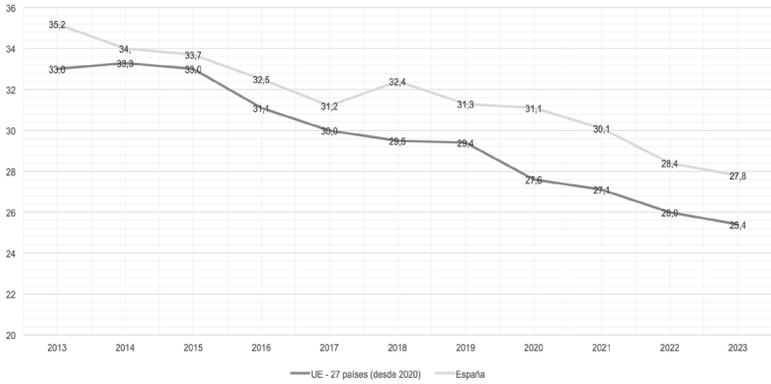
Gráfico n.º 10.- Brecha de género en las pensiones por grupo de edad en la Unión Europea (2023)



Fuente: Encuesta EU-SILC. Eurostat (online data code: ilc_pnp13). Última actualización: 18/07/2024 23:00. Entidad geopolítica (informante). Período de tiempo: 2023. Frecuencia temporal: Anual. Grupo de edad: 65 años o más. Unidad: Promedio. Las barras en rojo indican datos no disponibles. Traducción propia del original en inglés.

Al mismo tiempo, analizando la evolución de la brecha, se observa que se **ha producido una reducción de la brecha de género en las pensiones en los últimos 10 años**, tanto a nivel europeo como español, pasando de un 34%-35% aproximado en 2013 a un 25%-28% en 2023:

Gráfico n.º 11.- Evolución de la brecha de género en las pensiones por grupo de edad en la Unión Europea (2013-2023)



Fuente: España (gris claro). Unión Europea (27 países) (gris oscuro). Encuesta EU-SILC. Eurostat (online data code: ilc_pnp13). Última actualización: 18/07/2024 23:00. Frecuencia temporal: Anual. Grupo de edad: 65 años o más. Unidad: Promedio.

Como se ha dicho anteriormente, **la brecha de género en las pensiones puede tener una doble dimensión: el acceso a las pensiones (específicamente de jubilación) y sus cuantías.**

Así, atendiendo al desglose, por sexo, del número de pensiones según la clase de pensión contributiva, destaca que **el 53% de todas las pensiones contributivas son percibidas por mujeres. Sin embargo, existen importantes brechas de género al analizarlas por clase de pensión**, ya que la presencia de mujeres es más alta en el tipo de pensiones contributivas que no derivan de un vínculo directo propio e individual con el mercado laboral. Más concretamente:

- **Tan solo el 41% de las pensiones de jubilación son percibidas por mujeres**, así como el 38% de las pensiones por incapacidad permanente.
- **La práctica totalidad de las pensiones de viudedad son percibidas por mujeres (el 91%)**, así como el 65% de las pensiones en favor de familiares (un tipo de pensión que se concede a aquellos familiares que hayan convivido y dependido económicamente de la persona fallecida).

Esto radica en el menor tiempo de cotización y con unas bases de cotización más bajas en el caso de las mujeres frente a los hombres, lo que las sitúa en una situación de desigualdad en relación con las pensiones contributivas.

Tabla n.º 9.- N.º de pensiones según clase de pensión desagregada por sexo (enero 2025)

N.º de pensiones / clase	Hombres	Mujeres	No consta	Todos los sexos	% Mujeres
Incapacidad permanente	604.732	369.437	--	974.169	38%
Jubilación	3.821.555	2.672.046	21	6.493.622	41%
Viudedad	207.442	2.144.875	9	2.352.326	91%
Orfandad	179.498	162.483	6	341.987	48%
Favor familiar	16.035	30.161	--	46.196	65%
Todas las pensiones	4.829.262	5.379.002	36	10.208.300	53%

Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (2025). eSTADISS - Estadísticas del INSS. Estadísticas de Nómina mensual de pensiones. Datos a 1 de enero de 2025. Cálculo añadido: % Mujeres.

Por otra parte, las mujeres perciben, en promedio, pensiones significativamente más bajas que los hombres. Es necesario destacar que **la brecha de género existe a nivel de titularidades, pero también existe en las cuantías e importes medios de las pensiones contributivas**, tal y como se detalla en la tabla siguiente:

Tabla n.º 10.- Importe medio de las pensiones contributivas según tipo de pensión (enero 2025). Expresado en euros.

	Hombres	Mujeres	No consta	Todos los sexos	Brecha de género
Incapacidad permanente	1.265,90	1.106,08	--	1.204,96	13%
Jubilación	1.714,47	1.190,95	1.045,49	1.497,95	31%
Viudedad	639,90	960,07	934,56	931,53	-50%
Orfandad	526,49	520,48	329,04	523,63	1%
Favor familiar	746,16	791,49	--	775,70	-6%
Todas las pensiones	1.564,53	1.071,76	866,60	1.304,78	31%

Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (2025). eSTADISS - Estadísticas del INSS. Pensiones contributivas en vigor. Estadísticas de Nómina mensual de pensiones. Datos a 1 de enero de 2025. Cálculo añadido: Brecha de género.

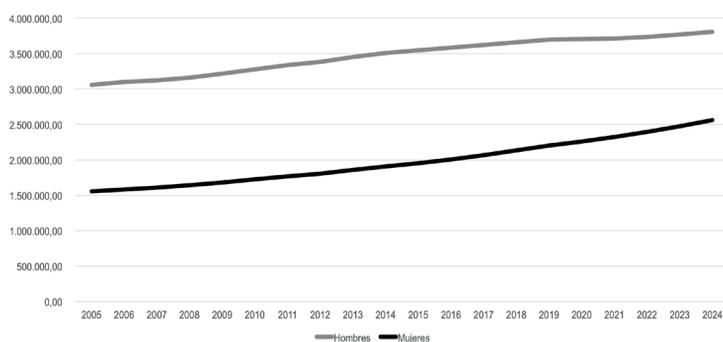
Aunque la diferencia en las cuantías medias de mujeres y hombres ha ido reduciéndose lentamente, lo cierto es que, según los últimos datos disponibles, a 1 de enero de 2025, **la pensión contributiva media mensual de los hombres se situó en 1.564,53€, frente a los 1.071,76€ de las mujeres, lo que supone una diferencia de 492,77€ mensuales.** Esto sitúa la brecha de género en las pensiones en torno al 31% en España. Además, dos cuestiones destacan en estos datos: por una parte, los importes de viudedad (en los que las mujeres perciben una proporción notoriamente mayor que la de los hombres) y, por otra, los importes de jubilación (donde sucede lo contrario). En ambos casos, las cotizaciones mayores de los hombres/maridos están detrás de estas brechas. Por tanto, son los roles de género los que impactan específicamente de forma directa dada la trayectoria laboral de hombres y mujeres, los modelos de familia y la configuración estructural del sistema de seguridad social.

A continuación, se profundizará en cada una de las pensiones contributivas (en especial, la de jubilación, de viudedad, por incapacidad permanente), así como las no contributivas y las mínimas.

4.1.1 Pensión de jubilación

En este sentido, en el caso del **acceso**, lo cierto es que, en España, se ha experimentado un significativo aumento en el número de mujeres que reciben pensiones de jubilación en las últimas dos décadas, tanto en el número de mujeres pensionistas como en el número de pensiones recibidas, tal y como se observa en el siguiente gráfico:

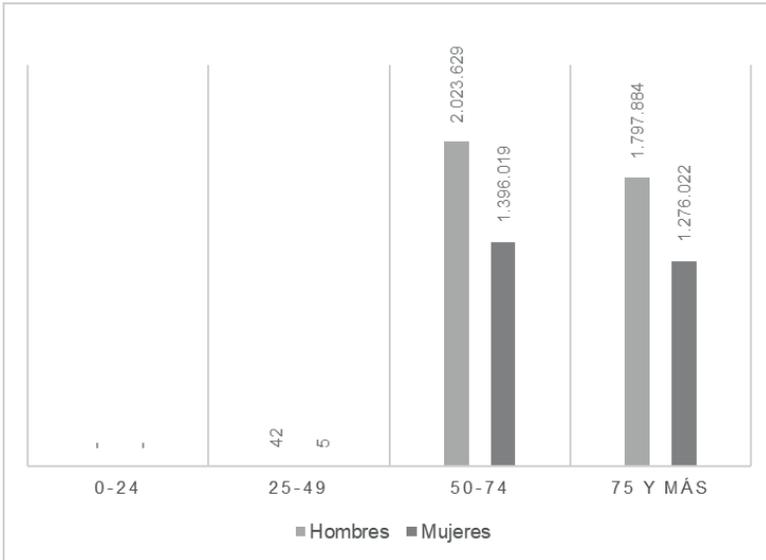
Gráfico n.º 12.- Evolución del n.º de pensionistas y pensiones de jubilación por sexo (2005-2024). Dato anual.



Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (2024). eSTADISS - Estadísticas del INSS.

No obstante, actualmente los hombres siguen casi duplicando a las mujeres como beneficiarios de dicho subsidio. A 1 de enero de 2025 la distribución por edades presenta aún una diferencia significativa entre hombres y mujeres, como se observa de manera significativa en las franjas de edad de 50 en adelante:

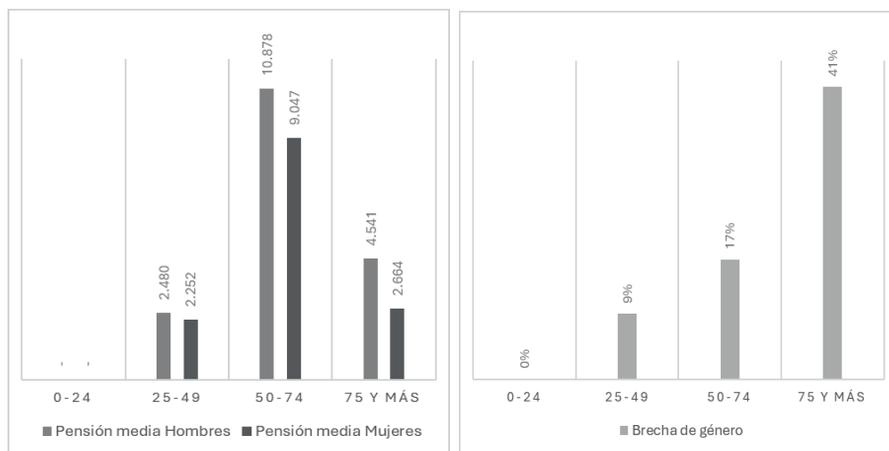
Gráfico n.º 13.- N.º de pensiones contributiva de jubilación (€/mes) por sexo y grupo de edad (datos a 1 de agosto de 2024)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (2024) Pensiones contributivas en vigor. Los datos están actualizados a 1 de agosto de 2024. Libro Evolución mensual de las pensiones.

Con respecto al importe de la **pensión de jubilación**, los hombres perciben un 31% más que las mujeres (514,87€). Estas situaciones diferenciadas entre mujeres y hombres en esta prestación vienen determinadas fundamentalmente, como se insiste en el siguiente subapartado, por las situaciones de desigualdad que viven las mujeres en el mercado de trabajo y la distinta posición que estas ocupan en el mismo respecto de los hombres, lo que afecta al número, así como a la cuantía de la pensión que se genera.

Gráfico n.º 14.- Promedio de pensión media de jubilación (€/mes) por sexo y grupo de edad (datos a 1 de agosto de 2024)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (2024) Pensiones contributivas en vigor. Los datos están actualizados a 1 de agosto de 2024. Libro Evolución mensual de las pensiones.

Al analizar según los grupos de edad, se ve cómo la brecha se acentúa en las pensiones de más antigüedad, lo que refleja las desigualdades acumuladas a lo largo de décadas. La diferencia en las pensiones entre hombres y mujeres es particularmente notable entre quienes tienen entre 75 y 85 años, un grupo que vivió bajo condiciones laborales y sociales menos equitativas. Sin embargo, para las personas que se han jubilado recientemente, entre los 65 y 69 años, la brecha se ha reducido a la mitad, lo que sugiere que las mejoras en la equidad de género en el trabajo están comenzando a reflejarse en las pensiones.

El impacto de esta brecha se manifiesta en mayores tasas de pobreza entre las mujeres mayores. Ante esta situación, la Seguridad Social española ha implementado varios mecanismos de compensación, como los complementos por mínimos, que buscan mitigar estas disparidades.

Para corregir esta situación, **en 2015 se puso en marcha un complemento** para las nuevas pensiones de las trabajadoras que hubieran sido madres de más de una hija y/o hijo (SEGURIDAD SOCIAL, s.f.). Dicho complemento empezó a abonarse a quienes se les reconoció una pensión contributiva (jubilación, viudedad o incapacidad permanente) a partir del 1 de enero de 2016.

Este complemento supone una mejora de la pensión de jubilación de las trabajadoras que fueron madres de al menos dos hijas y/o hijos un 5%; un 10% para aquellas que tuvieron tres y un 15% para quienes tuvieron cuatro o más.

En relación con este complemento, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) en su sentencia de 12 de diciembre de 2019 (asunto n^o C-450/18, ECLI: EU:C:2019:1075), falló a favor de que los padres trabajadores tuvieran derecho a percibir el complemento por maternidad por aportación demográfica.

4.1.2. Pensión de viudedad

Por su parte, merece especial mención la disfunción que la pensión de viudedad presenta en el contexto actual. Respecto a esta prestación, que implica la percepción de esta como un derecho derivado, nos encontramos con que la mayoría de las personas que perciben la pensión de viudedad son mujeres (2.144.875 frente a 207.442 hombres; es decir, el 91%) y que cobran un importe más elevado que los hombres (924,17€ frente a 620,44€), si bien el promedio del importe de las pensiones de viudedad es muy inferior al de las de jubilación (897,35€ en el primer caso, frente a los 1.444,27€ al segundo). Se podría decir incluso que se trata de “brecha de género de pensiones invertida” (MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, 2021, pág. 16).

No obstante, que sean las mujeres las que cobran importes más elevados en las pensiones de viudedad que los hombres, pone de relieve de nuevo que las **bases de cálculo de la pensión de viudedad, son superiores cuando los causantes son hombres trabajadores**. La configuración de la prestación por viudedad, a pesar de las modificaciones normativas que ha experimentado a lo largo del tiempo, no ha variado sustancialmente desde el punto de vista conceptual. Los elementos básicos que permiten el acceso a la pensión de viudedad siguen siendo el vínculo jurídico matrimonial entre causante y beneficiario/a y la presunción de dependencia respecto del varón como proveedor principal.

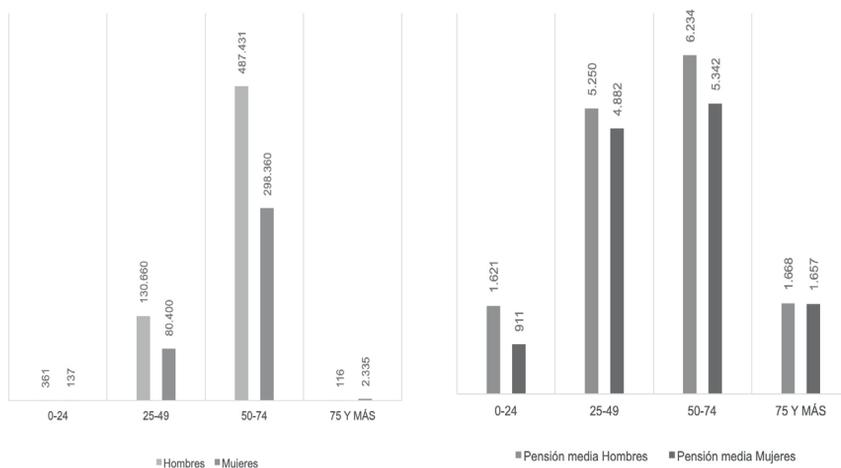
La pensión de viudedad surge en sus orígenes con el fin de proteger específicamente el riesgo derivado de la dependencia económica de la mujer casada respecto del hombre, quien históricamente y de forma exclusiva o principal obtenía las rentas del nú-

cleo familiar, mientras que la mujer se encargaba de la atención de las hijas y/o hijos y otros familiares dependientes. La protección social en caso de muerte del titular cotizante tenía como fin evitar la indigencia en la que quedaban tras la desaparición del esposo (el cabeza de familia) la mayoría de las viudas españolas, sin profesión retribuida fuera del hogar, relegadas del mercado de trabajo y con frecuencia con varios hijos/as a su cargo, dedicadas exclusivamente al cuidado de la familia, o en el mejor de los casos, ocupando una posición muy secundaria en aquel. A ese espíritu respondía la pensión de viudedad, en su regulación inicial preconstitucional.

En la actualidad, **las pensiones de viudedad forman parte del debate de reforma sobre la modernización del sistema de pensiones**, y no solo en España, ya que habrá que tener en cuenta también los cambios relacionados a la incorporación de las mujeres en el mercado de trabajo. Como indican algunas autoras y autores, la dificultad para reformar este tipo de pensión radica en la impopularidad social que todavía hoy estas medidas conllevarían, “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, Eva M., 2017, pág. 168).

4.1.3. Pensión por incapacidad permanente y prestaciones por desempleo

Gráfico n.º 15.- N.º de pensiones y promedio de pensión media por incapacidad permanente (€/mes) por sexo y grupo de edad (datos a 1 de enero de 2025)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (2025) Pensiones contributivas en vigor. Los datos están actualizados a 31 de enero de 2025.

Libro Evolución mensual de las pensiones.

Sobre las pensiones de incapacidad, además de la influencia que igualmente tienen los factores de integración de las mujeres en el ámbito laboral, el listado de enfermedades profesionales vigente contiene patologías asociadas a la utilización de agentes en desuso, mientras que otras patologías, muchas de ellas específicas de las mujeres, no se contemplan. Una adaptación a la realidad actual en este sentido podría eliminar parte de las diferencias de protección social existentes entre hombres y mujeres en esta prestación, tanto en el número de pensiones, como en la pensión media.

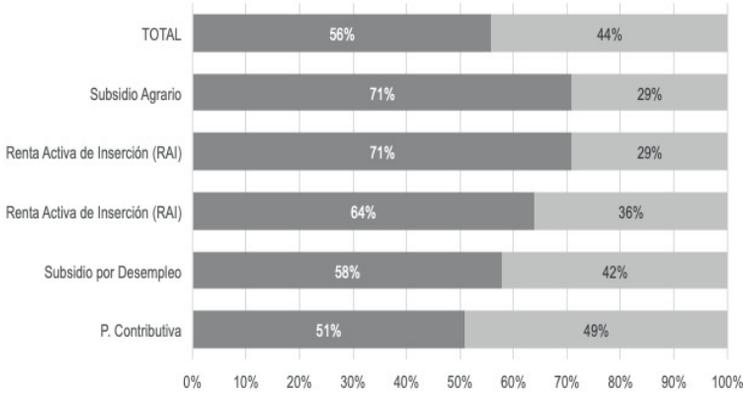
Tabla n.º 11.- Pensión media (€/mes) por incapacidad permanente desagregada por sexo y regímenes de la Seguridad Social (datos a 1 de enero de 2025)

	Hombres (€)	Mujeres (€)	Diferencia (€)	Brecha
General	1.290,57	1.135,99	154,58	12%
Autónomas/os	955,90	866,38	89,52	9%
Agrario cuenta ajena	-	-	-	-
Agrario cuenta propia	-	-	-	0%
Trabajadoras/es del Mar	1.277,39	969,28	308,11	24%
Minería del Carbón	2.003,99	2.377,58	-373,59	-19%
Empleadas/os de Hogar	-	-	-	0%
Accidentes de trabajo	1.409,35	1.210,43	198,92	14%
Enfermedades profesionales	1.466,18	1.017,98	448,20	31%
SOVI	534,04	525,03	9,01	2%
Todos los regímenes	1.265,90	1.106,08	159,82	13%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (2025). eSTADISS - Estadísticas del INSS. Pensiones *contributivas en vigor. Estadísticas de Nómina mensual de pensiones. Clase de pensión: Incapacidad Permanente. Datos a 1 de enero de 2025. Cálculo añadido: Brecha de género.

De forma similar a lo que ocurre con las retribuciones por jubilación y por incapacidad permanente, las desigualdades observadas en las tasas de cobertura de las **prestaciones por desempleo** entre hombres y mujeres se deben también a la situación diferencial de las mujeres en el mercado de trabajo. Así, el 56% de las personas beneficiarias del mes de noviembre de 2024 son mujeres, frente a un 44% hombres. Esta mayoría de mujeres, además, es más significativa en el nivel asistencial:

Gráfico n.º 16.- Cobertura de las prestaciones por desempleo por sexo (datos a 1 de enero de 2025)



Fuente: Reproducción literal de los datos del Servicio Público de Empleo Estatal (2024). Prestaciones por desempleo. Los datos son de noviembre de 2024. Prestaciones por desempleo: Resumen de datos.

4.1.4. Pensiones no contributivas

Instaurada en la década de los 90 del s. XX y debido a su evolución, se puede afirmar que **la modalidad no contributiva está altamente feminizada** ya que la mayoría de las personas que perciben pensiones no contributivas, que son las de menor cuantía, son mujeres, en consonancia con su menor participación en el devengo de prestaciones contributivas, tal y como se recoge en la siguiente tabla:

Tabla n.º 12.- Personas beneficiarias de pensiones no contributivas (2023). Expresado en media anual.

	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	% MUJERES / TOTAL
PENSIONES NO CONTRIBUTIVAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL	447.980	284.423	163.348	63,49%
Invalidez	175.792	87.824	87.939	49,95%
Jubilación	272.188	196.599	75.409	72,22%
PENSIONES ASISTENCIALES (1)	1.427	1.198	229	83,95%
Enfermedad	1.416	1.188	228	83,89%
Vejez	11	10	1	90,9%
PRESTACIONES ECONÓMICAS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD	8.141	5.582	2.559	68,56%
Subsidio de garantía de ingresos mínimos	2.943	2.737	205	93%
Subsidio por ayuda de tercera persona	282	252	30	86,36%
Subsidio de movilidad y compensación por gastos de transporte	732	494	238	67,48%
Asistencia sanitaria y prescripción farmacéutica	4.633	2.470	2.163	53,31%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social (2023). Avance Anuario estadísticas Anuario 2023 (últimos datos disponibles).

Esta feminización de las pensiones no contributivas es consecuencia directa de la división sexual del trabajo que ha dificultado a las mujeres integrarse directamente en el sistema u obtener la cotización suficiente para acceder a las pensiones.

En cuanto a la reflexión general sobre la igualdad de mujeres y hombres en materia de protección social se puede concluir que la menor tasa de ocupación femenina, la desigualdad salarial y las diferencias entre la vida laboral de mujeres y hombres, marcadas por la precariedad y la feminización del cuidado de hijas e hijos y familiares dependientes con las consiguientes “lagunas de cotización”, además de los restos del franquismo que excluyó a las casadas del empleo, llevan a que la pensión media de las mujeres

sea ahora de 1.026,75€. Es decir, aproximadamente el 67% de la pensión de los hombres, que se sitúa en 1.510,6€ (según los datos del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones *Pensiones contributivas en vigor*, datos actualizados a fecha de 31 de julio de 2024), estableciendo una diferencia en la misma de un 47,1% mayor que de las mujeres.

4.1.5. Pensiones mínimas

También es importante tener en cuenta la sobrerrepresentación de la población femenina, tanto en el número de pensiones mínimas (en torno al 67% de quienes las perciben son mujeres), como en el importe de la pensión media (cuya brecha se sitúa en el 5%), de ahí que, a su vez, el importe medio de complemento de mínimos sea superior en el caso de estas. Al mismo tiempo, estas pensiones se aplican al 14,46% de las pensiones de los hombres, frente al 26,82% de las mujeres:

Tabla n.º 13.- Pensiones mínimas (n.º de pensiones, % de pensiones, pensión mínima, importe medio de complemento a mínimos) por sexo

	Hombres				Mujeres				N.º pensiones mínimas (%mujeres)	Brecha en Pensión mínima media
	N.º pensiones mínimas	% Pensiones mínimas	Pensión media	Importe medio compl. mínimos	N.º pensiones mínimas	% Pensiones mínimas	Pensión media	Importe medio compl. mínimos		
General	451.457	12,48	797,74	229,72	1.009.844	25,38	772,27	270,59	69%	3%
Autónomas/os	230.916	24,29	836,84	243,58	398.840	38,26	768,03	292,68	63%	8%
Trabajadoras/es del Mar	8.447	12,75	779,89	229,98	16.709	33,13	780,99	254,21	66%	0%
Minería del Carbón	408	1,10	696,78	244,31	1.443	6,78	773,82	250,54	78%	-11%
Accidentes de trabajo	6.535	5,21	847,03	254,87	13.673	17,58	817,08	251,87	68%	4%
Enfermedades profesionales	589	3,45	873,26	243,23	1.710	11,42	818,65	272,69	74%	6%
SOVI	60	0,39	434,38	127,02	507	0,26	395,70	104,86	89%	9%
Todos los regímenes	698.412	14,46	810,89	234,55	1.442.726	26,82	771,55	276,25	67%	5%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (2024) Pensiones contributivas en vigor. Los datos están actualizados a 1 de agosto de 2024. Libro Evolución mensual de las pensiones.

Recordemos que el complemento a mínimos se añade al importe de la pensión, contributiva, siempre y cuando esta no alcanza el importe mínimo previsto por la normativa, tal y como prevé el art. 41 Constitución Española.

4.2. Causas de la brecha de género en las pensiones: División sexual del trabajo, cuidados y condiciones laborales

4.2.1. Factores sociolaborales

Aunque la incorporación masiva de las mujeres españolas al mercado de trabajo es un hecho constatable a partir de los años 80 del s. XX, y a pesar de los avances legislativos en materia de igualdad en el ámbito laboral y su correspondiente impacto que se han dado en las últimas décadas en España, lo cierto es que la desigualdad entre mujeres y hombres es persistente, también en el ámbito laboral.

Dentro de las causas que han llevado a esta situación, CC.OO. (2023) detalla que:

“fenómenos como la tradicional división sexual del trabajo (mayor informalidad, participación en sectores de actividad peor considerados y retribuidos, ...), la atribución tradicional de los cuidados, las condiciones de empleo (tiempo parcial no deseado, temporalidad, exclusión de complementos salariales, ...) contribuyen a originar las principales brechas en el empleo que después se trasladan a las prestaciones sociales”.

Estas causas se ven reflejadas en distintas estadísticas actuales, por ejemplo, según los datos de salario de la EPA 2022, la diferencia salarial mensual bruta entre hombres y mujeres fue del 15,7%. Asimismo, respecto a las contrataciones a tiempo parcial, la misma encuesta revela que el 75% de los contratos de este tipo son realizados a mujeres (INE, 2024). Este fenómeno no solo implica menores salarios, sino también menores cotizaciones a los sistemas de pensiones, lo que se traduce en pensiones más bajas en la vejez.

Además, la diferencia también se explica a partir de la consideración por parte de las mujeres de la contratación a tiempo parcial como una medida que les permite seguir asumiendo, prácticamente, de forma unilateral, las responsabilidades domésticas y, sobre todo, aquellas relacionadas con el sostenimiento de la vida, tal y como se comprueba en la Encuesta sobre la Percepción de la igualdad y los estereotipos de género realizada por el CIS (2024a). Según esta encuesta, en relación con las tareas domésticas y las relacionadas con el cuidado, se concluye que:

“en un día laborable, las mujeres dedican más tiempo a las tareas del hogar (limpiar, cocinar, comprar...) que los hombres, ellas ocupan casi 3 horas de media al día y ellos 2 horas. Pero al preguntar por el cuidado de los hijos durante un día laborable la distancia entre ambos sexos aumenta ya que mientras las mujeres dedican 6,7 horas a sus hijos, ellos ocupan 3,7 horas de su tiempo”.

Las políticas laborales y de seguridad social no han compensado adecuadamente las interrupciones en la carrera laboral debido a las responsabilidades de cuidado, dejando a muchas mujeres en una situación de desventaja al momento de la jubilación (FUSTER PÉREZ, Luisa, 2019).

Dando continuidad al planteamiento, la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (INSSST, 2023), destaca que el 77,5% de las mujeres realizan las actividades domésticas; mientras que solo el 39,2% los hombres declaran realizar estas tareas.

A nivel europeo, la situación es igualmente preocupante. Aunque existe una considerable variabilidad entre los países, la tendencia general muestra que las mujeres en la Unión Europea en su conjunto enfrentan desafíos similares, con pensiones que suelen ser entre un 30% y un 40% inferiores a las de los hombres (COMISIÓN EUROPEA, 2013; PARLAMENTO EUROPEO, 2023). Este desequilibrio no solo afecta la calidad de vida de las mujeres mayores, sino que también incrementa su riesgo de pobreza y exclusión social. La OCDE ha destacado esta problemática en múltiples informes, subrayando la necesidad de reformas estructurales que aborden tanto las causas inmediatas como las subyacentes de esta desigualdad.

A lo largo de los años, se han implementado varios mecanismos legislativos y regulaciones para abordar estas desigualdades en las brechas de ingresos (salariales y de pensiones). Por ejemplo, se han hecho ajustes en la manera de calcular las pensiones para quienes trabajan a tiempo parcial, intentando asegurar que los días trabajados sean contabilizados de manera más justa en el cálculo de la pensión (ALAMINOS, Estefanía, 2018).

De ese modo, se ha desarrollado un marco normativo⁵ y programático que intenta, entre otras cuestiones, reducir la brecha de género en las pensiones, tanto a nivel europeo como estatal. Por ejemplo, en el marco de la Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 de la Unión Europea, que establece como una prioridad “Prosperar en una economía con igualdad de género”, se incluyen medidas específicas para mitigar las desigualdades de género en los salarios y las pensiones. En línea con estas directrices, la administración nacional se compromete a fomentar la disminución de la disparidad de género en las pensiones y a revisar las pensiones de viudedad, asegurando un trato equitativo también para parejas no casadas.

Para llevar a cabo estas directivas, el Plan Estratégico Intersectorial de Igualdad de Mujeres y Hombres (PEIMH) 2022-2025, bajo el eje de “Economía para la vida y reparto justo de la riqueza”, se propone garantizar el acceso igualitario a los recursos como un objetivo estratégico a través de la acción gubernamental en España. Este eje busca combatir la feminización de la pobreza y la precariedad laboral, orientando a la sociedad hacia un modelo económico que prioriza el cuidado en todas las etapas de la vida y promueve la sostenibilidad tanto ecológica como social.

Una de las principales áreas de actuación de este plan se centra en mejorar el empleo y crear un mercado laboral de calidad e igualitario para las mujeres, reconociendo que **la igualdad en las fuentes de ingreso económico es fundamental para asegurar los derechos sociales derivados, como las pensiones**. Adicionalmente, se propone impulsar el compromiso de empresas y administraciones con la igualdad de género, con un enfoque específico en la implementación de acciones efectivas para eliminar las brechas de género en salarios y pensiones.

Como se refiere en profundidad en el anexo 9.1. Normativa aplicable al sistema público de la seguridad social y de pensiones de España, España ha desarrollado una serie de medidas legislativas significativas para avanzar hacia la igualdad de género en el ámbito laboral y de pensiones. Destacan el Real Decreto-ley 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y

⁵ Dentro del apartado de anexos se ha recogido un análisis completo de la normativa y su evolución en este campo.

la ocupación; el Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres; y el Real Decreto 901/2020, que regula los planes de igualdad y su registro. Estas normas representan esfuerzos concretos para cerrar las brechas de género existentes en el mundo del trabajo.

Además, en el ámbito de las pensiones, se ha introducido un cambio significativo con el nuevo complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género. Este complemento sustituye al anterior complemento por maternidad por aportación demográfica, y se dirige específicamente a mitigar las desventajas que las mujeres han enfrentado a lo largo de sus carreras profesionales por asumir predominantemente las responsabilidades de cuidado. Este enfoque en las pensiones busca proporcionar una compensación que refleje el impacto económico de estas responsabilidades de cuidado en la acumulación de derechos de pensión, contribuyendo así a un sistema más justo y equitativo⁶.

A continuación, se indican los principales factores sociolaborales que afectan actualmente a la brecha de género en el mercado laboral, factores interrelacionados, como las diferencias en trayectorias laborales, segregación ocupacional y desigualdades salariales, que contribuyen significativamente a esta disparidad.

4.2.1.1 Menores salarios para las trabajadoras

Según el informe relativo a salarios y costes salariales de Eurostat (datos recopilados en abril de 2024), en 2022, en el conjunto de la UE, a las mujeres se les pagaba, de media, un 12,7% menos que a los hombres, mientras que la diferencia era del 13,2% para la zona del euro. Las mayores brechas salariales de género se identificaron en Estonia (21,3%), Austria (18,4%) y Chequia (17,9%). Las diferencias más pequeñas en el salario promedio entre los sexos se encontraron en Luxemburgo (-0,7%), Italia (4,3%), Rumanía (4,5%) y Bélgica (5,0%). La brecha en España se mantiene en un 8,7%, al igual que en el año 2021.

Según la *Encuesta Anual de Estructura Salarial relativa a 2022* (publicados los resultados el 20 de junio de 2024), la ganancia media anual fue de 29.381,84€ para los hombres y de 24.359,82€ para las mujeres, con unos incrementos del 3,5% y 5,1%, respec-

⁶ Un complemento que actualmente también perciben los hombres que se encuentren en las mismas circunstancias tras haber sido como discriminador por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE).

tivamente, en comparación con 2021. Pero, a pesar del mayor incremento del salario de las mujeres, **la ganancia media anual femenina supuso el 82,9% de la masculina**. Esta diferencia se reduce si se consideran puestos de trabajo similares (misma ocupación, tipo de contrato, tipo de jornada, etc.).

Tabla n.º 14.- Ganancia media anual por persona trabajadora - Avance 2022

	VALOR	VARIACIÓN
TOTAL	26.948,87	4,07
MUJERES	24.359,82	5,12
HOMBRES	29.381,84	3,5
Valor: euros. Variación: porcentaje sobre el año anterior		

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (20 de junio de 2024). Encuesta Anual de Estructura Salarial. Avance 2022

Esta diferencia también se produce en el sector público, según datos del Ministerio de Política Territorial y Función Pública, analizados por Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF) en su “Informe Brecha Salarial” (2024)⁷, estas trabajadoras llegan a percibir **más de un 8% menos** que sus compañeros. De acuerdo con los últimos datos disponibles, los hombres ganan 33.931,8 euros frente a los 31.268,6 de las mujeres.

Además, de acuerdo con otro estudio de UGT (2024), también a partir de la Encuesta de Estructura Salarial (EES) del INE (2022), si se analizan ocupaciones vinculadas a los servicios públicos, la brecha salarial aumenta. Así en las actividades sanitarias y de servicios sociales la diferencia es del 23,68% y suponen 8.785 euros menos que ganan las trabajadoras de dicho sector. Por su parte, en las actividades administrativas y servicios auxiliares es del 26,07% y en actividades profesionales, científicas y técnicas es del 26,07%.

En relación con el tipo de contrato, los hombres con contrato indefinido percibieron un salario con un 0,9% por encima del promedio salarial. Aquellos con contrato temporal tuvieron un salario medio anual más bajo, estableciéndose un 6,9% por debajo de la media.

⁷ En este estudio se ha considerado importante visibilizar la situación del sector público, pero la falta de datos disponibles ha limitado el análisis.

En el caso de las mujeres, el salario fue inferior al promedio independientemente del tipo de contrato. Con contrato indefinido, el salario medio anual fue un 9,6% inferior al promedio. Aquellas trabajadoras con contrato temporal, la remuneración anual pertinente se situó un 18,1% por debajo del promedio salarial.

Tabla n.º 15.- Ganancia media y percentiles por persona trabajadora y tipo de contrato - Media anual 2022

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres
Total	26.948,87	24.359,82	29.381,84
Duración indefinida	27.193,32	24.187,41	29.902,58
Duración determinada	25.096,82	25.458,95	24.629,59

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística (20 de junio de 2024). Encuesta Anual de Estructura Salarial. Avance 2022. Instituto Nacional de Estadística. Nota: Cuando la casilla está marcada con un signo '-' antes del dato, indica que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra es poco fiable y hay que interpretarla con cautela.

Por sectores, *Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado* fue la actividad con salario más alto, tanto para las mujeres como para los hombres. Y *Hostelería*, la que tuvo los salarios más bajos para ambos sexos. En todas las actividades económicas en las que la representación muestral femenina es significativa las mujeres tuvieron un salario inferior al de los hombres.

Tabla n.º 16.- Ganancia media anual por persona trabajadora por secciones de actividad. 2022

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres
	2022	2022	2022
Todas las secciones	26.948,87	24.359,82	29.381,84
B: industrias extractivas	36.308,58	-42.851,51	35.064,02
C: industria manufacturera	30.000,69	25.932,76	31.544,67
D: suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	55.470,69	49.546,23	57.488,36
E: suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	30.444,93	28.501,84	30.972,70
F: construcción	25.149,41	26.258,91	25.001,32
G: comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas	23.209,55	20.084,02	26.378,32
H: transporte y almacenamiento	27.354,39	26.569,15	27.598,32
I: hostelería	16.274,71	15.022,32	17.921,24
J: información y comunicaciones	37.438,55	34.306,95	39.135,10
K: actividades financieras y de seguros	47.239,53	42.214,85	53.969,55
L: actividades inmobiliarias	26.172,90	23.538,96	30.649,13
M: actividades profesionales, científicas y técnicas	30.947,87	26.804,95	36.259,18
N: actividades administrativas y servicios auxiliares	18.995,66	16.391,55	22.360,55
O: administración pública y defensa, seguridad social obligatoria	34.036,02	32.272,17	35.813,05
P: educación	29.263,89	28.258,50	31.290,07
Q: actividades sanitarias y de servicios sociales	30.381,25	28.312,57	37.097,58
R: actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	19.360,67	17.268,37	20.892,08
S: otros servicios	18.269,96	16.590,01	22.151,54

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (20 de junio de 2024). Encuesta Anual de Estructura Salarial. 2022. Instituto Nacional de Estadística. Nota: Cuando la casilla está marcada con un signo '-' antes del dato, indica que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra es poco fiable y hay que interpretarla con cautela.

En cuanto a las ocupaciones, aquellas con remuneraciones más altas fueron las mismas, tanto para las mujeres como para los hombres, y prácticamente en el mismo orden. Los grupos principales con remuneraciones más bajas también coincidieron en mujeres y en hombres. Ahora bien, en todas las ocupaciones las mujeres tuvieron un salario inferior al de los hombres.

Tabla n.º 17.- Ganancia media anual por persona trabajadora por grupo principal de ocupación. 2022

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres
	2022	2022	2022
A. Directores y gerentes	59.478,63	53.368,32	62.991,86
B. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	37.456,34	36.240,40	40.183,85
C. Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	41.382,28	37.828,59	44.874,37
D. Técnicos profesionales de apoyo	31.899,95	28.515,60	34.550,52
E. Empleados de oficina que no atienden al público	27.402,90	25.646,72	30.217,44
F. Empleados de oficina que atienden al público	21.462,56	20.467,84	24.273,47
G. Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	17.168,88	16.057,61	18.930,29
H. Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	18.232,24	17.155,70	21.996,86
I. Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	31.896,15	26.809,79	32.779,40
J. Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	21.383,06	.	21.715,91
K. Trabajadores cualificados de la construcción, excepto los operadores de máquinas	22.273,76	-19.314,99	22.348,00
L. Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas	25.304,77	19.772,34	26.400,67
M. Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	28.251,07	21.935,96	29.847,50
N. Conductores y operadores de maquinaria móvil	22.996,64	-19.904,66	23.136,90
O. Trabajadores no cualificados en servicios	14.665,40	13.353,87	18.018,35
P. Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	20.241,79	17.470,05	20.998,67
Q. Ocupaciones militares	.	.	.

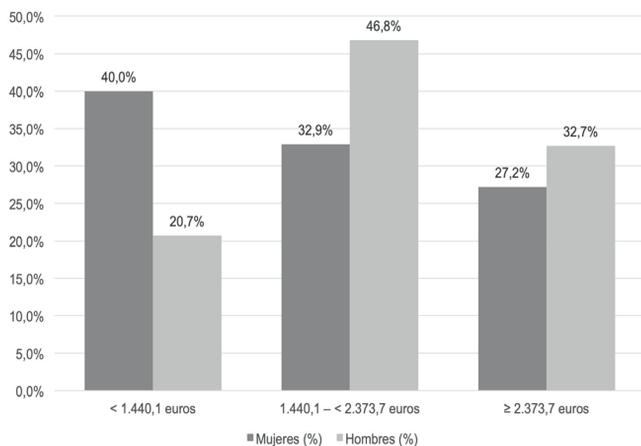
Fuente: Instituto Nacional de Estadística (20 de junio de 2024).
Encuesta Anual de Estructura Salarial. 2022.
Instituto Nacional de Estadística.

Por lo que respecta a la distribución salarial, **el 24,2% de las mujeres tuvo ingresos salariales menores o iguales**

que el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en 2022, frente al 10,3% de los hombres. En esta situación influye el mayor porcentaje de mujeres que trabajan a tiempo parcial. Si se tienen en cuenta los salarios más elevados, el 3,9% de los hombres presentaron salarios cinco veces o más superiores al SMI, frente al 2,2% de las mujeres.

La descripción de la desigualdad salarial se completa con la proporción de quienes trabajan con ganancia baja (personas asalariadas cuya ganancia por hora está por debajo de los 2/3 de la ganancia mediana), que fue del 11,5% en 2022. Entre esta población, el 63,72% eran mujeres. En este caso también hay que tener en cuenta el mayor porcentaje de mujeres que trabajan a tiempo parcial.

Gráfico n.º 17.- Distribución de las personas asalariadas por sexo y tramo de salario mensual. 2022. Porcentajes



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (20 de junio de 2024).
Encuesta Anual de Estructura Salarial. 2022.
Instituto Nacional de Estadística.

En 2022, los salarios medios brutos supusieron un total de 2.128,4€. Los hombres obtuvieron una cantidad media de 2.303,5€, a diferencia de las mujeres, cuyo salario fue de magnitud menor, siendo la ganancia media de 1.941,7€ brutos.

Además, en este mismo año, la disparidad salarial fue del 8,9%. La “diferencia salarial entre mujeres y hombres,” tal como la define la Oficina de Estadística de la Unión Europea (Eurostat), cuantifica la disparidad entre las ganancias por hora de las muje-

res y de los hombres asalariados, expresada como un porcentaje de las ganancias horarias de los hombres. Eurostat calcula esta métrica exclusivamente para el personal asalariado en entidades con 10 o más de plantilla, e incluye en las ganancias por hora los pagos por horas extras trabajadas, pero excluye las bonificaciones extraordinarias.

4.2.1.2 Mayor centralidad del empleo en los hombres

Si observamos las tasas de actividad, empleo y paro en su conjunto, se aprecia una mayor estabilidad del empleo en los hombres en comparación con las mujeres. **La tasa de actividad de los hombres se sitúa en un 63,73% frente a la de las mujeres que alcanza el 53,80%.** Esto sugiere que un mayor porcentaje de hombres en edad laboral están involucrados en el mercado de trabajo, ya sea empleados o buscando activamente empleo. Además, la tasa de empleo muestra una diferencia similar, con un 56,71% para los hombres frente a un 46,41% para las mujeres, lo que refuerza la idea de una mayor participación masculina en el empleo. Por otro lado, la tasa de paro de los hombres es menor, un 11%, en comparación con la de las mujeres, que es del 13,73%, lo que podría indicar una mayor estabilidad laboral entre los hombres o una mayor dificultad para las mujeres de mantener o encontrar empleo (INE, 2024).

En el año 2023, **la tasa de paro de larga duración** presentó variaciones significativas según el sexo y la edad. **Las mujeres fueron las más afectadas, con una tasa del 5,1%**, lo que indica una mayor dificultad para encontrar un empleo en comparación con los hombres. En cuanto a la edad, las personas de entre 50 y 64 años enfrentaron la mayor tasa de paro de larga duración, alcanzando un 5,5%. Esto refleja los desafíos específicos que enfrenta este grupo etario para reinsertarse en el mercado laboral, hecho que afecta especialmente a las mujeres (INE, 2024).

Por último, en relación con el papel que ocupa el empleo en la vida de las personas, hay que tener en cuenta que, en contextos laborales tradicionales, muchas mujeres han trabajado en negocios familiares sin reconocimiento económico ni afiliación al sistema de pensiones. Esta falta de cotización derivada de su rol de “ayuda familiar” deja a muchas mujeres sin derechos propios de pensión, creando un vacío de ingresos que las expone a mayor vulnerabilidad económica en la vejez.

“Por las características históricas de cómo ha estado la mujer dentro del trabajo por cuenta propia y esa idea que también había de que en muchos casos era el marido, el hombre, el que generaba, digamos, la situación de afiliación al RETA, mientras que la mujer, aunque trabajara en el negocio familiar, pues no estaba digamos dada de alta la actividad o, como mucho, lo hacía como ayuda familiar” (Participante 5 GF3).

“...si nos vamos a la época de mi suegra, que tiene 90 y algo, claro, ella cobra una pensión de viudedad por su marido que se falleció 90 y tantos años también. Sí, claro, ella nunca cotizó, ella nunca trabajó. Qué curioso, él era ganadero y ella trabajaba exactamente igual que él en la ganadería, pero no, solo cotizaba el hombre” (Participante 4 GF3).

4.2.1.3. Mayor presencia de mujeres en contratos temporales y a tiempo parcial

La parcialidad laboral continúa siendo una característica que afecta de manera más significativa a las mujeres que a los hombres, reflejando desigualdades persistentes en la distribución de la calidad de las condiciones de trabajo. De acuerdo con los datos más recientes (INE, 2024) **las mujeres obtuvieron el 29,08% de los contratos temporales totales frente al 17,83%, de contratos indefinidos** registrados en el año 2024. Los hombres llegaron a porcentajes del 28,89% en contratación temporal y al 24,21% en contratación indefinida (INE, 2024).

Además, **un 72,6% de las personas ocupadas a tiempo parcial son mujeres**. Esta tendencia se hace aún más evidente si tenemos en cuenta que un 7,07% de los hombres ocupados trabaja a tiempo parcial frente al 21,66% en el caso de las mujeres. (INE, 2024).

Este desequilibrio sugiere que las mujeres se ven obligadas con mayor frecuencia a aceptar empleos a tiempo parcial, a menudo como resultado de la necesidad de conciliar las responsabilidades laborales con las demandas familiares y del hogar. En muchos casos, la falta de opciones accesibles para el cuidado de los hijos, junto con la persistencia de roles de género tradicionales, limita las oportunidades de las mujeres para acceder a empleos de tiempo completo. De hecho, **el 48,4% de las mujeres que trabaja a tiempo parcial en España lo hace por no haber podido encontrar trabajo de jornada completa y el 17,3% por razones de cuidado**.

En el caso de los hombres, el 52,1% señala como principal motivo no poder encontrar un trabajo de jornada completa y el 18,8% realizar curso de enseñanza o formación (INE, 2024).

Además, la presencia de las mujeres es mayoritaria cuando se analizan otros motivos menos frecuentes como enfermedades o incapacidades propias y otras obligaciones familiares o personales (INE, 2024).

Todo ello se traduce en periodos sin cotización y, por ende, en una menor acumulación de derechos para la jubilación.

“[...] ¿qué es lo que pasa en la sociedad cuidadora que está sobre el peso de las mujeres mayoritariamente?, bueno, pues que hay más contratos temporales en mujeres, que hay más contratos a tiempo parcial y que hay más excedencias para cuidados. Y cuando tú reduces tu jornada, cotizas menos para tu futura pensión. Y cuando tú pides excedencia X tiempo para el cuidado de tus hijos, estás haciendo un paréntesis a tu cotización y, por lo tanto, estás reduciendo tus expectativas de pensión. Y si realmente vamos a una sociedad cuidadora, y de iguales, clarísimamente tienes que incidir en estos temas. En los temas que hacen que la mujer salga del mercado de trabajo, parcial o totalmente, y eso repercute no solo en su salario presente, que se ajusta a la familia, sino en su pensión futura” (Participante 2, GF2).

“[...] la razón por la que interrumpimos nuestra actividad y nuestra cotización es, básicamente, por reducción de jornada por el cuidado o directamente excedencia por el cuidado de menor o mayor. Porque tenemos ambos casos. Tiene una causa-efecto, clara. Si no cotizamos, porque estamos cuidando, evidentemente, no vamos a recibir después” (Participante 4, GF3).

“Las mujeres han tenido, y todavía tienen, más trabajo parcial que los hombres, más trabajo parcial. En consecuencia, también tienen menor salario” (Participante 1, GF4).

4.2.1.4. Mayor segregación ocupacional en las mujeres

Otro factor importante que contribuye a la brecha de género en las pensiones es la segregación ocupacional que afecta principalmente a las mujeres, reflejada en la baja representación femenina en altos cargos directivos y en ciertas ocupaciones altamente dominadas por hombres. Según la Comisión Nacional del Mercado de Valores (2023), las mujeres ocupan únicamente el 23,07% de los altos puestos directivos en compañías cotizadas, lo que destaca una disparidad considerable en los niveles más altos de liderazgo corporativo.

Además, la distribución por ocupaciones muestra una tendencia marcada hacia la mencionada segregación. Las mujeres predominan en roles administrativos y de oficina, con un 66,94%, así como en el sector de servicios de restauración, personal, protección y venta (60,35%), y en ocupaciones elementales (58,36%). Sin embargo, su presencia disminuye drásticamente en sectores tradicionalmente asociados con habilidades técnicas y manuales. Por ejemplo, solo el 7,37% de las mujeres trabajan en el sector de la manufactura y la construcción, comparado con un 92,63% de hombres. Esta tendencia se repite en áreas como la operación de maquinaria e instalaciones, donde solo el 14,74% son mujeres, frente al 85,26% de hombres (INE, 2024).

4.2.1.5. Más tiempo de cuidados, permisos y excedencias por cuidados

Como ya se ha mencionado con anterioridad, las mujeres continúan asumiendo una mayor carga de responsabilidades domésticas y de cuidados. Según los datos de la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística (INE, 2024), el 16,79% de las mujeres trabajan a jornada parcial debido al cuidado de menores o de personas adultas enfermas, incapacitadas o mayores, en comparación con solo un 4,44% de los hombres. Además, el 84,99% de las excedencias solicitadas para el cuidado de un hijo/a, un menor acogido o un familiar, fueron realizadas por mujeres (INSS, 2024a).

Este panorama refleja cómo las mujeres, en su mayoría, deben ajustar su vida laboral para poder atender las responsabilidades de cuidado, lo que refuerza las desigualdades de género en el ámbito laboral y personal ya que repercute, por ejemplo, en una menor posibilidad de participar en formación continua, ascender

en la estructura ocupacional y acceder a posiciones de liderazgo o de mayor remuneración, afectando de manera acumulativa la cuantía de sus pensiones futuras.

“Otra cosa muy importante es la interrupción de la carrera profesional por motivos de cuidados, ya sea por embarazo y tener hijos, o bien por el cuidado de mayores, que no nos debemos olvidar de esto, que a veces hay mujeres pidiendo reducciones de jornada para cuidar a sus suegros, ya no a sus padres, sino a sus suegros” (Participante 2 GF4).

“[...] luego con las promociones es más difícil, estamos mal focalizadas, es muy difícil estar focalizada en tres cosas. La doble jornada todavía existe, y no solo eso, y la tercera jornada, porque como, además, tenemos que estar en formación profesional permanente y además tenemos que ir a la cuarta jornada” (Participante 2, GF3).

“Las expectativas laborales desaparecen por el cuidado de los menores. No solo eso, sino menores también, el cuidado de la casa, el cuidado de los mayores que hay en el hogar, la responsabilidad familiar al final recae sobre las mujeres, y ya no solo a nivel político, como hemos dicho, sino desde el principio, la ideología que hay es esta” (Participante 6 GF2).

Ahora bien, en relación con esta situación, llama la atención el impacto en cuanto a los cambios en materia de corresponsabilidad y la asunción de responsabilidades de cuidado por parte de los hombres.

“Entonces, evidentemente, yo creo que se ha dado un paso (des) gigante, fruto del cambio generacional que supone la implicación activa del hombre en los cuidados de los hijos y las hijas, pero como las estadísticas en materia de excedencias por cuidados de mayores siguen reflejando una feminización absoluta del cuidado de los mayores” (Participante 3 GF1).

“Porque se ve, si es cierto, que las nuevas generaciones van teniendo una mayor implicación o se tiene esa noción de que tienen una mayor implicación en todo el tema de cuidados, que a lo mejor las generaciones anteriores no tenían, pero muchas veces lo que se ve, lo que más o menos podemos

saber, es que esos cuidados, esa mayor implicación de las nuevas generaciones en los cuidados, están más relacionadas con el cuidado de menores, de hijos recién nacidos, sobre todo, casi por obligación de la ley, pero que otros cuidados, cuando se trata de hacer cuidados a generaciones ascendentes, siempre recae sobre la mujer” (Participante 1 GF).

“Sí que yo aquí también romperé una lanza por los hombres de nuestra generación que yo creo que sí que se están incorporando y cuando vas viendo año a año las condiciones de reducción de jornada, es verdad que están todavía muy lejos de llegar a la paridad, pero sí que es verdad que hemos avanzado muchísimo en la construcción de una masculinidad que les permita ejercer de padres. Debería de ser el reto demográfico la incorporación de la mujer en el sentido de paridad, de igualdad, en los mismos términos que los hombres” (Participante 2 GF3).

“[...] si hay cierta parte que tiene su origen en las concepciones de cuál es el rol de la mujer y de los hombres en la realización de determinadas tareas y eso es mucho más difícil de cambiar. Tal vez la participación en la crianza de los hijos es ahora mayor en los hombres que hace unos años, tal vez sea también en los de los mayores, pero también en el mundo laboral... y en el mundo de la empresa también debe producirse un cambio de concepción de la igualdad, de la implantación real de la igualdad de las mujeres en la realización de actividad laboral” (Participante 9 GF1).

4.2.2. Factores institucionales y reglas del sistema

A pesar de los esfuerzos normativos multiniveles, las brechas de género, también en las pensiones, son difíciles de prevenir y de erradicar en tanto en cuanto sus causas son complejas y estructurales e, incluso, “desbordan el ámbito de las pensiones para tener una incidencia global en el entero sistema de la Seguridad Social” (MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, 2021, pág. 143). Todos los estudios sobre la temática señalan las **brechas de género existentes en el mercado de trabajo como la principal causa de la brecha en las pensiones**. Más en concreto, hacen referencia a la brecha retributiva, pero también a otras brechas sociolaborales: tasa de inactividad, tasa de desempleo, tasa de temporalidad y de parcialidad laboral, el techo de cristal, la

mayor presencia femenina en la economía irregular e informal o en nichos de empleo con condiciones especiales como el trabajo doméstico... Todos estos son factores que crean un “efecto bola de nieve” (BETTI et al., 2015, cfr. ALAMINOS, Estefanía, 2018, pág. 133) que condicionan y repercuten negativamente en la trayectoria laboral de las mujeres, en su acceso al mercado de trabajo y en su mantenimiento y promoción en él y, por ende, en las pensiones que perciben ya “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” (GRAU PINEDA, María del Carmen, 2020, pág. 19). Es decir, “las desigualdades laborales del presente se convierten, en consecuencia, en desigualdades pensionales del futuro” (GRAU PINEDA, María Del Carmen, 2022a).

No obstante, al margen de las desigualdades laborales que obstaculizan la ausencia de brecha en las pensiones, hay voces expertas que también señalan, además, a la **propia configuración y reglas del sistema de pensiones como factores institucionales causales** (ARZA, Camila, 2017, pág. 5; LÓPEZ-MARTÍNEZ, María y MARÍN-LÓPEZ, Blas Ángel, 2019, pág. 82) vinculadas, en última instancia, con la infravaloración de la “economía del trabajo del cuidado” (MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, 2021, pág. 148) y a “las resistencias normativo-institucionales a avanzar mucho más rápido en la normalización sociolaboral de la igualdad de género normativizada”. Todo ello, junto a los obstáculos fácticos, “perpetúan el problema, o ralentizan hasta el extremo la solución eficaz: si el poder legislativo mantiene normas que, aparentemente neutrales en términos de género, perjudican a las mujeres (discriminaciones indirectas), el poder jurisdiccional tampoco acierta de forma suficientemente amplia a corregirlas, actuando en más de una ocasión como freno, él mismo, a progresar en esa garantía de equidad sociolaboral de género” (MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, 2021, pág. 140).

En este sentido, un sistema pensional de carácter contributivo se configura poniendo como eje principal la carrera profesional y de cotización de las personas trabajadoras. En este sentido, no se puede perder de vista que los sistemas públicos de pensiones, también el español, se diseñaron teniendo presente el **modelo tradicional de familia, donde el hombre ejercía el papel de proveedor económico familiar** (cabeza de familia o

breadwinner en inglés) y donde la mujer se hacía cargo en exclusividad de las tareas de cuidado y mantenimiento del hogar, perdiendo toda posibilidad de independencia económica al ser excluida del trabajo remunerado (ALAMINOS, Estefanía, 2018, pág. 119; OCDE, 2023). **De ahí la tradicional masculinización de las pensiones de jubilación y la feminización de las pensiones de viudedad.**

En este sentido, el 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, advierte que:

“En este sentido, se constata que la maternidad afecta decisivamente a la trayectoria laboral de la mujer en su etapa en activo y es esta una, si no la más importante, causa de esa brecha: cuanto mayor es el número de hijos, menor es el número de años cotizados, menor es la proporción de contratos a tiempo completo o equivalente, y menor es, en última instancia, la pensión reconocida”.

Ahora bien, parece que el diseño del sistema de pensiones se ha hecho sin tener en cuenta lo anteriormente expuesto. Por ejemplo, el sistema de pensiones establece como un elemento clave de cómo se determina el importe inicial de la pensión de jubilación el periodo de cotización (ALAMINOS, Estefanía, 2018, pág. 121). En concreto, el derecho a percibir la pensión contributiva está sujeto a la cotización de 15 años, dos de ellos, al menos, comprendidos dentro de los 15 años inmediatamente anteriores al momento de la jubilación o al momento en que cesó la obligación de cotizar. El periodo mínimo para poder percibir el 100% de la pensión contributiva también se ha ampliado con las últimas reformas normativas en aras de la sostenibilidad de las mismas. Así, la edad de jubilación ordinaria se fija en 67 años y para obtener el 100% de la pensión en esa edad se requerirán 37 años cotizados.

En definitiva, la propia configuración del sistema y sus reglas están claramente diseñadas sin tener en cuenta la división sexual del trabajo ni el impacto que, por ejemplo, tiene la maternidad sobre la carrera laboral de las mujeres, pero sí tiene presente la idea del modelo tradicional de familia que permite desarrollar a los hombres una extensa e ininterrumpida carrera profesional.

Así, el 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, deja muy claro lo siguiente:

“No es exagerado afirmar que la brecha de género constituye la principal insuficiencia en la acción protectora de la Seguridad Social en el ámbito de las pensiones como reflejo de una discriminación histórica y estructural de las mujeres en el mercado de trabajo por la asunción del rol de cuidadoras de los hijos e hijas”.

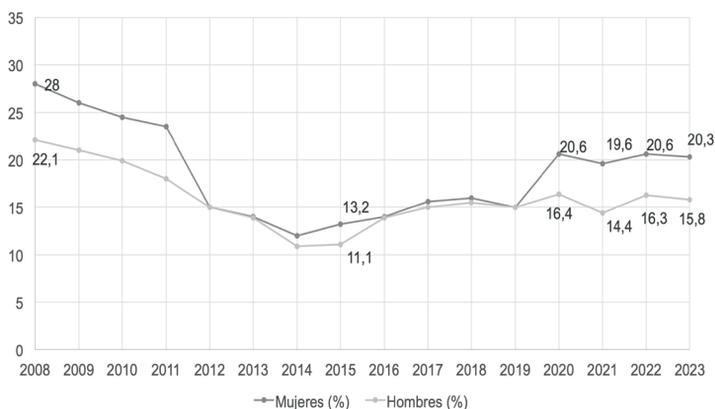
4.3. Consecuencias de la brecha de pensiones

Si el objetivo de las pensiones consiste en garantizar la calidad de vida (a través de la seguridad económica y la protección social) en la etapa de vejez, incapacidad permanente o por el fallecimiento de un familiar de forma que impida la generación de ingresos a través del trabajo, la brecha de género en las pensiones favorece la **exposición al riesgo de pobreza y a la exclusión social** de estas, con el consiguiente impacto en su bienestar material y emocional. Es decir, la inacción frente a la brecha de género en las pensiones, en muchas ocasiones en pro de la sostenibilidad financiera del sistema en general, en lugar de reducir las desigualdades acumuladas a lo largo de la trayectoria laboral, puede intensificarlas (LÓPEZ- MARTÍNEZ, María y MARÍN-LÓPEZ, Blas Ángel, 2019). Con la consiguiente **pérdida de cohesión social**.

En comparación con otros países de su entorno, y según los diferentes informes sobre el Estado de la Pobreza en España elaborado por la Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social en el Estado Español (EAPN-ES), **España es un país con un problema estructural de pobreza y/o exclusión que afecta a todas las franjas de edad**. En este contexto, es necesario remarcar que las pensiones públicas en España y su sistema son un mecanismo imprescindible para la redistribución de renta (FUSTER PÉREZ, Luisa, 2019, pág. 74), que, además, posibilita que, en comparación con el resto de la población, las personas mayores de 65 años presenten menores tasas de pobreza, aunque esta ha ido creciendo desde 2015 (EAPN ESPAÑA, 2024a). A pesar de su general efecto redistribuidor, las diferencias en las pensiones existentes entre mujeres y hombres son importantes (FUSTER PÉREZ, Luisa, 2019).

En términos generales, los niveles de pobreza y/o exclusión siguen siendo mayores entre las mujeres (27,5%) que entre los hombres (25,5%), siendo especialmente preocupante la situación de los hogares monoparentales (más del 80% están a cargo de una mujer, es decir, monomarentales) y de las mujeres mayores. De hecho, el grupo de edad de igual o más de 65 años “está entre los que más se aprecian las diferencias de las tasas de pobreza entre mujeres y hombres”, que vienen “determinadas por la diferente cuantía que perciben hombres y mujeres por sus pensiones, lo que a su vez tiene su origen en el mercado laboral” (EAPN ESPAÑA, 2024a, pág. 195). Como se observa en el siguiente gráfico, actualmente, la tasa de pobreza de las mujeres en este grupo de edad es 4,5 puntos superior a la de ellos:

Gráfico n.º 18.- Evolución de la tasa de pobreza por sexo (≥ 65 años)



Fuente: EAPN ESPAÑA. (2024, junio). 14º Informe anual. El Estado de la Pobreza. Seguimiento de los indicadores de la Agenda UE 2030 (p. 195).

A pesar de que las mujeres viven más años que los hombres, la feminización de la pobreza, concepto acuñado por Diane Pearce en 1978, se traslada y se agudiza en la vejez porque estas tienen pensiones inferiores y, además, tienen que hacer frente a las consecuencias de una peor salud, bienestar y calidad de vida que los hombres en esos años, lo que implica un mayor coste de los cuidados requeridos, cuidados que se afrontan con una menor cuantía de pensión y durante más tiempo (CLOSING GAP, 2019). Por ejemplo, la mayoría de las personas solicitantes y beneficiarias del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD) son mujeres (un 62% y 63% respectivamente) (SAAD, 2024). Así

nos encontramos con que **las mujeres mayores viven más que los hombres, pero tienen peor salud, están más solas, son más pobres, tienen menos prestaciones y, además, “se espera de ellas que, estando en peores condiciones que el resto, aporten más que otros al bienestar de los demás,** aun a costa de su propia calidad de vida” (EAPN ESPAÑA, 2024b) como consecuencia de los roles y estereotipos de género. Por último, no hay que perder de vista que en las zonas rurales el indicador AROPE y la tasa de pobreza son más elevadas que en los entornos urbanos, por lo que las mujeres rurales estarían en una doble desventaja.

Por último, las consecuencias de la brecha de género en las pensiones no solo están relacionadas con su incompleta acción protectora hacia las mujeres, a ese efecto reflejo, derivado o indirecto pernicioso hacia ellas y los costes socioeconómicos vinculados a las peores condiciones que estas sufren, tanto a nivel individual como colectivo, sino que también **la brecha de género en las pensiones implica costes económicos y recaudatorios,** llegando a afectar *“el equilibrio financiero del sistema de la Seguridad Social y, por tanto, su sostenibilidad”* (MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, 2021, pág. 142), siendo *“el coste económico de su no corrección muy superior al de las medidas para erradicarlas (y prevenirlas en el futuro)”* (MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, 2021, pág. 144).

En definitiva, aunando unos efectos y otros, se puede sintetizar que las consecuencias de la brecha de género en las pensiones son (CLOSING GAP, 2019):

- Insuficiencia de rentas en la edad avanzada para hacer frente a gastos crecientes vinculados a la creciente dependencia de la persona.
- Menores ingresos y, por tanto, una menor capacidad de consumo privado y peor bienestar material.
- En términos macroeconómicos, limitación del crecimiento de la economía derivado de ese menor consumo privado.

Por tanto, el análisis de la brecha debe ser multidisciplinar, superando un enfoque exclusivamente economicista. En esta línea, se proponen considerar variables adicionales, como la cantidad

de personas activas en el mercado laboral y en el sistema de pensiones.

Además, se ha de tener en cuenta que la desigualdad de género en pensiones no puede entenderse simplemente desde una perspectiva ideológica, sino que responde a valores sociales profundamente arraigados.

“Yo creo que cuando vamos a los datos contributivos, pues al final son datos objetivos donde se producen, se ponen una serie de características que ya vienen con diferencias anteriores. Y ahí lo que se está intentando, de una manera mejor o peor, seguramente como comentabais que hará falta todavía profundizar mucho más, bueno, pues es poner medidas para que este tipo de situaciones pues vayan reduciéndose. Pero esa diferencia yo creo que hay que poner medidas tanto antes como después, económicamente después. Económicamente después desde un punto de vista, entre comillas, no contributivo y como un gasto impropio” (Participante 8 GF1).

“Por supuesto, la ideología funciona en todos los ámbitos de la vida. Pero desde mi punto de vista no es un debate jurídico ideológico, es una obligación. Los compromisos internacionales de España obligan, obligan, a hacer esa perspectiva de género a la hora de conformar, igual que a la hora de interpretar. Pero a la hora de conformar el derecho. [...] Esto no es una cuestión de ideología, sino de valores sociales. Si entendemos por ideas, ¿no? Si la ideología no es el concepto más sociológico, que es el conjunto de ideas, pues eso es otra cosa. Pero como normalmente aquí se dice lo contrario, la ideología de género, cuando se habla de ideología de género es para decir, oiga, este feminismo impuesto...Y por otro lado, porque me parece que la palabra está bien utilizada, economicista, y yo la he utilizado también, pero sí que creo que sería importante que distinguiéramos económico. Porque el impacto económico de la igualdad de género es muy positivo [...] Si efectivamente las mujeres que forman parte, como antes se decía, de las pensiones, o sea, mayoritariamente de las pensiones no contributivas, pasaran a las pensiones contributivas o introdujéramos factores correctores. Por tanto, creo que es importante que manejemos la idea de que el economicismo es una cosa, esta visión más ren-

tabilista o de sostenibilidad inmediata, y no económico. El discurso económico es distinto, el discurso económico pone de relieve, con otros parámetros, que es muy importante la perspectiva, la corrección de género o la perspectiva de género” (Participante 6 GF1).

4.4 Aproximación desde la Encuesta a mujeres de 55 y más años

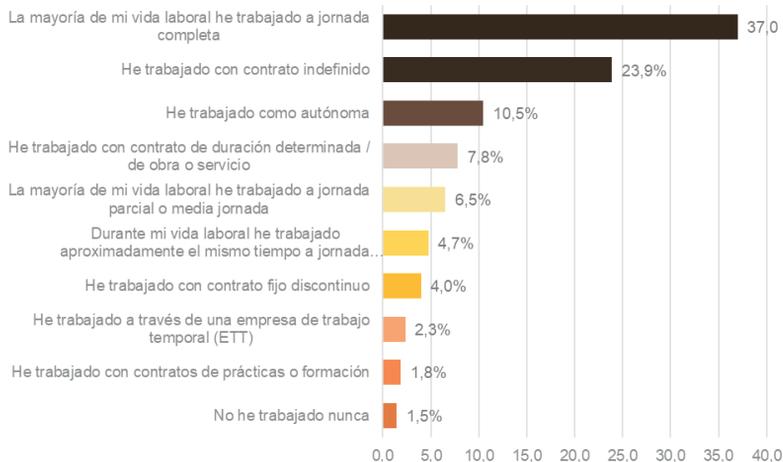
En este sentido, conocer las condiciones desde las cuales las mujeres se perciben, transitan y experimentan los aspectos relacionados al vínculo empleo-jubilación permite visibilizar los obstáculos que hay que de ir eliminándose. Por ello, en este apartado se realiza una aproximación a las condiciones de las mujeres mayores de 55 años en base a la encuesta de todo el territorio español. Dicha investigación nos permite hacer ciertas inferencias con la población total.

4.4.1.1. Condiciones laborales

Una primera cuestión para abordar en los resultados son las condiciones en las que trabajan o han trabajado las mujeres del segmento etario analizado. La mayoría de las mujeres encuestadas han desarrollado su vida laboral bajo condiciones de jornada completa y con contratos indefinidos, aunque también hay una proporción relevante de trayectorias laborales marcadas por el autoempleo, la temporalidad y el trabajo a jornada parcial.

Esta variable ha recolectado todas las situaciones que las encuestadas han tenido a lo largo de su vida laboral, podemos decir que solo **el 37% de las menciones han seleccionado que la mayor parte de su vida laboral han estado empleadas a jornada completa; el 23% con contrato indefinido; y otro 10,5% declara haber sido o ser autónomas.** Frente a los datos más señalados, los porcentajes menores describen trayectorias laborales más precarias: con contratos de duración determinada (7,8%), jornada parcial (6,5%), contrato fijo discontinuo (4%) o trabajado en empresa de trabajo temporal (2,8%).

Gráfico n.º 19.- Señala cuál de las siguientes afirmaciones aplica en tu caso sobre tu trayectoria profesional: [% según cantidad total de respuestas]

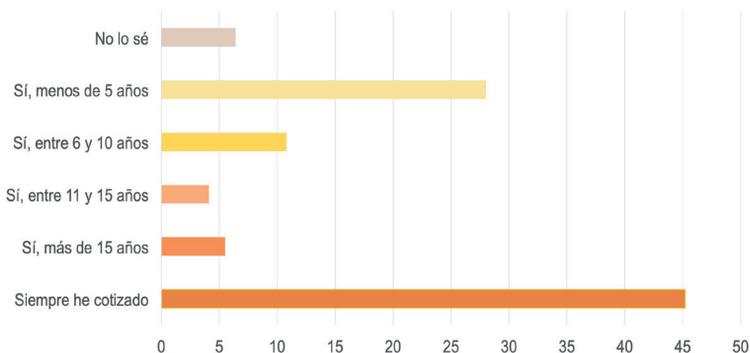


Fuente: Encuesta mujeres mayores de 55 años de España 2025.
Respuestas 1793 (elaboración propia).

A este análisis debe sumarse un aspecto fundamental: el hecho de trabajar estando dada de alta en la Seguridad Social. El siguiente gráfico muestra que una parte significativa de las mujeres encuestadas ha trabajado en algún momento de su vida sin estar dada de alta en la Seguridad Social, lo que implica periodos sin cotización que pueden afectar su acceso a una pensión adecuada en la jubilación. En concreto, **el 28% declara haber trabajado sin estar dada de alta por un periodo inferior a 5 años, mientras que un 10,8% lo ha hecho entre 6 y 10 años, un 4,1% entre 11 y 15 años, y un 5,5% por más de 15 años.**

Estos datos reflejan la persistencia de la economía informal y sumergida, que afectan principalmente a las mujeres, especialmente en sectores relacionados con el mantenimiento del hogar, los cuidados, agricultura, comercio, hostelería, etc.

Gráfico n.º 20.- En algún momento de tu vida laboral, ¿has trabajado sin estar dada de alta en la Seguridad Social



Fuente: Encuesta mujeres mayores de 55 años de España 2025. Casos 1017 (elaboración propia).

4.4.1.2. Conciliación y tareas de cuidados

Un segundo aspecto por analizar es el impacto de la maternidad, la conciliación y tareas de cuidados en la trayectoria laboral de las mujeres. En este sentido, **el 21% de las encuestadas manifiestan sobrecarga por la doble jornada derivada del empleo y la realización de tareas para el sostenimiento del hogar y los cuidados**. Asimismo, **un 16% indica que necesitó apoyo familiar para poder compaginar su vida laboral con las tareas de cuidado y el 13% tuvo que contratar a una persona para realizar las tareas domésticas o de cuidados**.

Por otro lado, respecto al impacto de los cuidados en la trayectoria profesional, se evidencia que el 15% de las encuestadas se han visto obligadas a dejar de trabajar debido a las responsabilidades de cuidado, mientras que un 10% señala que han perdido oportunidades de crecimiento profesional relacionadas con el reciclaje o especialización formativa y/o la promoción profesional.

Otras situaciones vividas en términos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral incluyen la reducción de jornada laboral (5%), la búsqueda de empleo a tiempo parcial (4%), la imposibilidad de hacer horas extra (3%) y la solicitud de permisos no remunerados como excedencias (3%). Además, un 2% de las encuestadas señala que fue despedida. Por tanto, la asunción de las responsabilidades en relación con el mantenimiento del ho-

gar y los cuidados conlleva precariedad laboral con un impacto no solo en el corto plazo sino especialmente en el largo a partir de las cotizaciones y, por tanto, prestaciones derivadas de ellas.

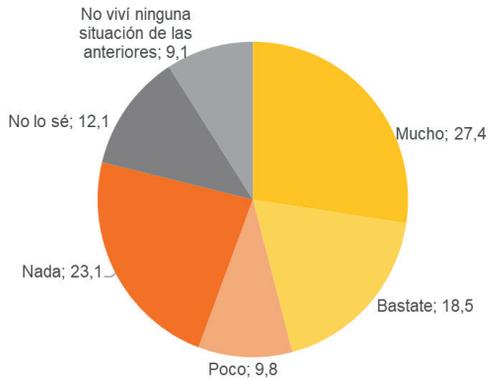
Gráfico n.º 21.- Sobre tu vida laboral y la maternidad, conciliación o los cuidados de hijos/as u otros/as familiares, indica cuáles de las siguientes situaciones has vivido:
[% según cantidad total de respuestas]



Fuente: Encuesta mujeres mayores de 55 años de España 2025.
Respuestas 1808 (elaboración propia).

Así, el 27,4% de las mujeres encuestadas es consciente del alto impacto que ha tenido estas medidas para conciliar en su pensión y el 18,5% considera que el efecto será bastante significativo. En total, **un 45,9% de las mujeres encuestadas reconoce que su jubilación se verá/o se ha visto afectada de manera importante por las situaciones vividas en la trayectoria laboral por la conciliación y tareas de cuidado.**

Gráfico n.º 22.- ¿En qué grado ha afectado o afectará lo anterior a tu pensión/jubilación actual o futura? [%]

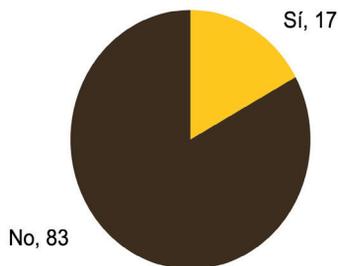


Fuente: Encuesta mujeres mayores de 55 años de España 2025. Casos 1017 (elaboración propia).

4.4.1.3. La precariedad propia de la condición de jubilación

En este punto cabe profundizar sobre la realidad esperada o vivida en el momento de la jubilación. Al analizar el nivel de ingresos percibidos en el momento de jubilarse, **un 83% de las encuestadas afirma que no recibe ni recibirá ningún otro tipo de ingreso aparte de su pensión**, mientras que sólo un 17% cuenta con fuentes de ingresos adicionales. Estos datos indican que la gran mayoría de las mujeres en la jubilación no tiene acceso a rentas complementarias, como ahorros, planes de empleo de jubilación, inversiones o rentas inmobiliarias, lo que las hace particularmente más dependientes del sistema de pensiones y vulnerables ante los cambios micro y macroeconómicos.

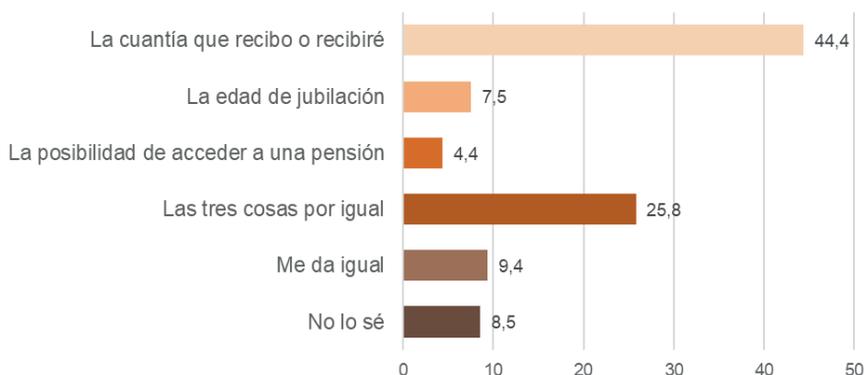
Gráfico n.º 23.- ¿Recibes o recibirás algún otro tipo de ingreso además de la pensión? [%]



Fuente: Encuesta mujeres mayores de 55 años de España 2025. Casos 1017 (elaboración propia).

Por ello, al consultarles sobre qué aspectos de la jubilación les preocupa, **un 44,4%, considera que la cuantía de la pensión que recibe o recibirá es su mayor inquietud**, lo que podría reflejar una preocupación generalizada sobre la suficiencia de los ingresos en la vejez. Aparecen también aspectos vinculados a los requisitos de acceso, a un 7,5% menciona la edad de jubilación como su principal preocupación, y un 4,4% se enfoca directamente en la posibilidad de acceder a una pensión. Al mismo tiempo, el 25,8% de las encuestadas indica que los tres aspectos le preocupan por igual.

Gráfico n.º 24.- En tu caso particular, ¿qué aspecto de tu jubilación, actual o futura, te preocupa más? [%]



Fuente: Encuesta mujeres mayores de 55 años de España 2025. Casos 1017 (elaboración propia).

La preocupación por la jubilación varía significativamente según la edad de las mujeres encuestadas. A medida que aumenta la edad, crece notablemente la inquietud por la cuantía que se recibe o se recibirá como pensión. Mientras que solo el 21,7% del grupo de 55 a 64 años menciona esta cuestión como la principal, el porcentaje asciende al 53,1% entre quienes tienen entre 64 y 74 años y alcanza el 64,2% en las mayores de 75 años. Esto sugiere que, conforme se acerca o se experimenta la jubilación, la dimensión económica cobra mayor relevancia en la percepción de las mujeres.

Por otro lado, **entre las mujeres de 55 a 64 años predomina una visión más global de la problemática, ya que el 50,9% indica que le preocupan por igual la edad de jubilación, la posibilidad de acceder a una pensión y la cuantía de esta**. Este grupo también muestra mayor preocupa-

ción que el resto por la edad de jubilación (13,9%) y por la posibilidad de acceder a una pensión (9%), aspectos que disminuyen notablemente entre los grupos de mayor edad. Esta diferencia podría reflejar la incertidumbre de quienes aún no han accedido al sistema de pensiones y temen posibles cambios normativos o dificultades para cumplir con los requisitos exigidos.

Finalmente, **el desinterés o la falta de una opinión clara (“me da igual” o “no lo sé”) tiende a incrementarse entre las mujeres mayores de 75 años, alcanzando un 21% y un 9,5% respectivamente.** Este dato puede interpretarse como un distanciamiento respecto al tema una vez alcanzada la jubilación, o bien como una señal de resignación ante un sistema que ya no se percibe como modificable desde la experiencia individual.

Tabla n.º 18.- En tu caso particular, ¿qué aspecto de tu jubilación, actual o futura te preocupa más? Respuestas según grupo de edad [%]

		Rango de edad			Total
		55 a 64 años	64 a 74 años	Más de 75 años	
<i>En tu caso particular, ¿qué aspecto de tu jubilación, actual o futura, te preocupa más?</i>	La cuantía que recibo o recibiré	21,70%	53,10%	64,20%	44,40%
	La edad de jubilación	13,90%	4,00%	4,50%	7,40%
	La posibilidad de acceder a una pensión	9,00%	2,80%		4,40%
	Las tres cosas por igual	50,90%	15,00%	7,40%	25,90%
	Me da igual	2,60%	10,00%	21,00%	9,40%
	No lo sé	2,00%	15,00%	2,80%	8,50%
Total		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

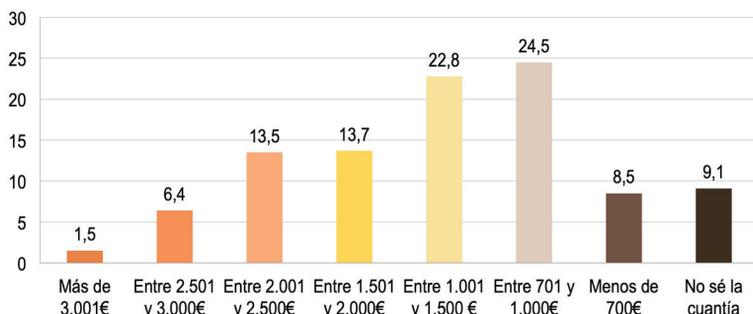
Fuente: Encuesta mujeres mayores de 55 años de España 2025. Casos 1017 (elaboración propia).

Respecto a la cuantía de las pensiones de jubilación percibidas o esperadas por las encuestadas, la mayoría considera que recibirán pensiones relativamente bajas. Los dos tramos con mayor representación corresponden a pensiones de entre 701 y 1.000 euros (24,5%) y entre 1.001 y 1.500 euros (22,8%). Si a esto sumamos el 8,5% de quienes declaran ingresos inferiores a 700 euros, el total de encuestadas con ingresos menores a 1.500 euros asciende al 55,8%. En consecuencia, más de la mitad de las encuestadas se encuentra en niveles de ingresos que podrían ser insuficientes para garantizar un nivel de vida adecuado.

En niveles superiores, un 13,7% espera recibir entre 1.501 y 2.000 euros, el 13,5% se sitúa en el rango de 2.001 a 2.500 euros y un 6,4% en el de 2.501 a 3.000 euros. Solo un 1,5% de las encuestadas declara que percibe o espera recibir una pensión superior a 3.000 euros, lo que indica que las pensiones más altas son una excepción entre este grupo de mujeres.

Asimismo, no es menor que el 9,1% indica que no sabe en qué rango económico se situará su pensión. Este porcentaje alerta sobre aspectos de escasa información sobre el cálculo de las prestaciones o incertidumbre respecto a los años cotizados por parte de las mujeres.

Gráfico n.º 25.- Si percibes una pensión o esperas recibirla, ¿en cuál de los siguientes rangos económicos se sitúa? [%]



Fuente: Encuesta mujeres mayores de 55 años de España 2025. Casos 1017 (elaboración propia).

Para cerrar este apartado, cabe analizar las estrategias llevadas a cabo o esperadas para adaptarse en la jubilación. Para ello, se consultó diferentes hábitos y pautas de vida a partir del momento de la jubilación.

Una de las afirmaciones con mayor respaldo es la necesidad de **cambiar hábitos de consumo por reducción de ingresos**, con un 33,2% de respuestas en muy de acuerdo y otro 33,2% en algo de acuerdo, lo que indica que **más de dos tercios de las encuestadas esperan una disminución en su nivel de vida tras la jubilación.**

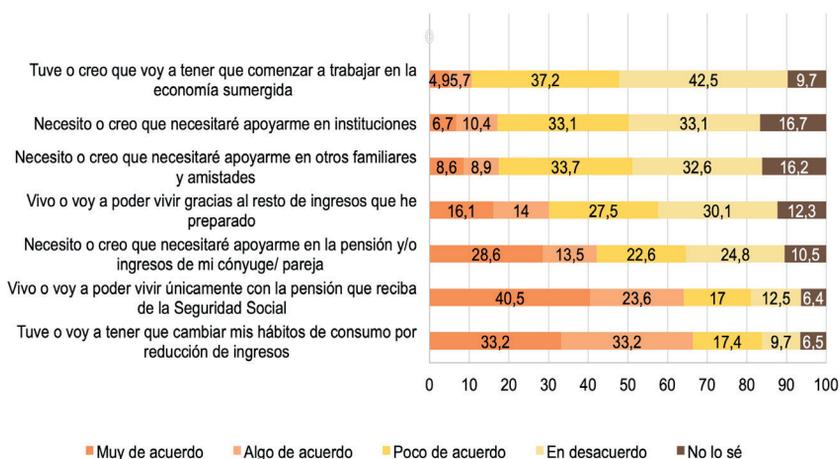
Asimismo, el 64,1% de las encuestadas manifiesta estar de muy y algo de acuerdo en que **vivirá únicamente con la pensión de la Seguridad Social**, mientras que el 29,5% considera

estar poco o muy en desacuerdo de poder vivir solo con ese ingreso. Especial atención merecen aquellos casos de las mujeres que consideran que han de trabajar en la economía sumergida porque el importe de pensión es insuficiente (10,6% afirma estar muy o algo de acuerdo en hacerlo) o quienes consideran que necesita o cree necesitar apoyos institucionales (17,1% está muy o algo de acuerdo respecto a ello).

Otra aspecto relevante y frecuente es la afirmación sobre la necesidad de **apoyarse en la pensión de su cónyuge o pareja**. Así, el 28,6% de las encuestadas asume como muy probable y otro 19,6% considera algo probable. Ello está relacionado con la percepción de dependencia de las mujeres a lo largo de su vida y, sobre todo, por quienes no han tenido un empleo o, teniéndolo, lo han desarrollado en condiciones de precariedad.

En contraste, sólo un 30,1% de las mujeres encuestadas está muy o algo de acuerdo en que vivirá de los ingresos que ha preparado previamente, un 57,6% está poco o nada de acuerdo con la frase y un 12,3% no sabe cómo posicionarse. Esto sugiere que una parte importante de la población femenina no ha podido o no ha tenido la oportunidad de generar un colchón financiero que le garantice estabilidad económica en la jubilación.

Gráfico n.º 26.- ¿Cuál es tu nivel de acuerdo con las siguientes frases? Al jubilarme... [%]

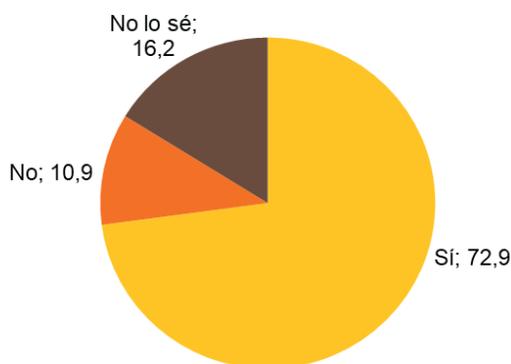


Fuente: Encuesta mujeres mayores de 55 años de España 2025. Casos 1017 (elaboración propia).

4.5. Percepción de la brecha de género en las pensiones según la Encuesta a mujeres de 55 y más años

En relación con la brecha de género en las pensiones, los resultados de la encuesta señalan que la gran mayoría de las mujeres que han participado reconoce la existencia de diferencias en las pensiones de jubilación entre mujeres y hombres. Así, el **72,9%** afirma que sí existen desigualdades, mientras que sólo un **10,9%** cree que no las hay. Además, un **16,2%** indica que no lo sabe.

Gráfico n.º 27.- Según tu opinión, ¿crees que hay diferencias entre las pensiones de jubilación de hombres y mujeres?



Fuente: Encuesta mujeres mayores de 55 años de España 2025. Casos 1017 (elaboración propia).

Siguiendo con el análisis de la brecha, se preguntó sobre las prestaciones y situaciones dentro del sistema de pensiones benefician más uno o a otro sexo o afectan por igual y se observan diferencias significativas.

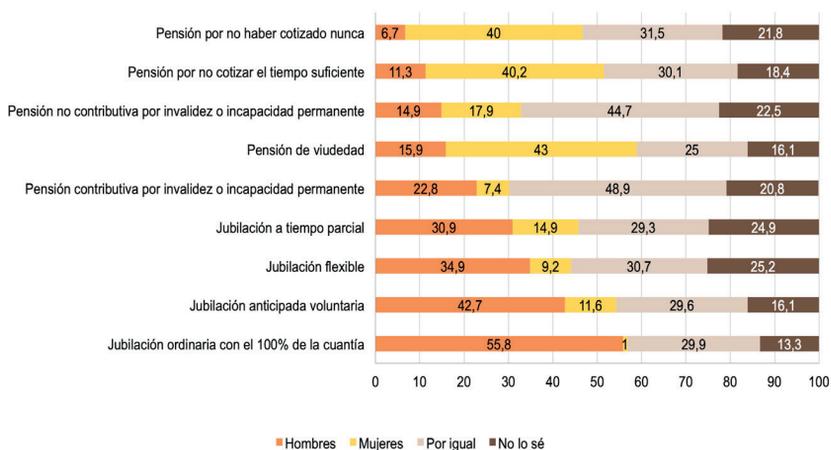
Por ejemplo, los resultados muestran que la **jubilación ordinaria con el 100% de la cuantía** es percibida como una situación que favorece mayoritariamente a los hombres, con un 55,8% de respuestas en esta categoría, frente a solo un 1% que considera que beneficia más las mujeres. Asimismo, en el caso de la **jubilación anticipada voluntaria**, el 42,1% de las encuestadas cree que también favorece a los hombres, mientras que un 29,6% la considera equitativa y solo un 11,6% opina que favorece a las mujeres.

En el caso de las **pensiones de viudedad** o supervivencia, el 43% de las encuestadas consideran que beneficia más a las mujeres y solamente el 15,9% considera que beneficia más a los hombres.

Lo mismo ocurre respecto a la pensión no contributiva por falta de tiempo de cotización o por no haber cotizado nunca. Así, en ambos casos el 40% de las encuestadas perciben que beneficia más a las mujeres que a los hombres.

Por tanto, mientras los hombres son vistos como más proclives a ser beneficiados por prestaciones vinculadas al empleo (jubilación), las mujeres lo son en pensiones derivadas como la de viudedad o, en pensiones que evitan el riesgo de pobreza absoluto al no contar con ingresos propios en esta etapa.

Gráfico n.º 28.- ¿Qué situaciones de jubilación y pensiones crees que benefician más a los hombres, a las mujeres o benefician a hombres y mujeres por igual? [%]

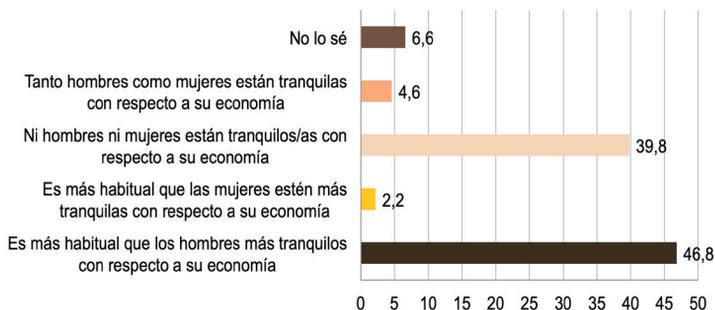


Fuente: Encuesta mujeres mayores de 55 años de España 2025. Casos 1017 (elaboración propia).

Un aspecto significativo sobre lo que implica la brecha en las pensiones y jubilaciones es la tranquilidad económica en la jubilación según cada sexo. Como se puede observar en el gráfico inferior, el **46,8%** de las encuestadas considera que es más habitual que los hombres tengan mayor estabilidad económica en esta etapa de la vida, mientras que solo un **2,2%** cree que las mujeres gozan de esta mayor estabilidad. Por otro lado, el **39,8%** de las encuestadas opina que ni hombres ni mujeres cuentan con esta seguridad respecto a su economía en la

jubilación. Apenas un **4,6%** considera que tanto hombres como mujeres tienen la misma seguridad económica al jubilarse, y un **6,6%** manifiesta no tener una opinión al respecto.

Gráfico n.º 29.- Al jubilarte, ¿crees que hombres y mujeres tienen la misma tranquilidad económica para afrontar esta etapa de la vida? [%]



Fuente: Encuesta mujeres mayores de 55 años de España 2025. Casos 1017 (elaboración propia).

También resulta interesante analizar esta pregunta por grupos de edad, donde el **46,2%** de las mujeres de 55 a 64 años y el **42,4%** de las de 64 a 74 años opinan que los hombres gozan de mayor tranquilidad económica al jubilarse. Este porcentaje incluso aumenta entre las mujeres mayores de 75 años, alcanzando el **46,3%**, lo que podría reflejar una vivencia directa o cercana de esa desigualdad acumulada a lo largo de la vida laboral.

Tabla n.º 19.- Al jubilarte, ¿crees que hombres y mujeres tienen la misma tranquilidad económica para afrontar esta etapa de la vida? Respuestas según grupo de edad [%]

		Rango de edad			Total
		55 a 64 años	64 a 74 años	Más de 75 años	
<i>En tu caso particular, ¿qué aspecto de tu jubilación, actual o futura, te preocupa más?</i>	La cuantía que recibo o recibiré	21,70%	53,10%	64,20%	44,40%
	La edad de jubilación	13,90%	4,00%	4,50%	7,40%
	La posibilidad de acceder a una pensión	9,00%	2,80%		4,40%
	Las tres cosas por igual	50,90%	15,00%	7,40%	25,90%
	Me da igual	2,60%	10,00%	21,00%	9,40%
	No lo sé	2,00%	15,00%	2,80%	8,50%
Total		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: Encuesta mujeres mayores de 55 años de España 2025. Casos 1017 (elaboración propia).

Además, esta percepción se acentúa en municipios de mayor tamaño: el porcentaje asciende al **61,1%** en las grandes ciudades (más de 500.000 habitantes) y se sitúa en el **46,3%** en los municipios de entre 50.001 y 500.000 habitantes.

En cambio, en localidades más pequeñas, esta percepción es algo menos pronunciada: el **37,2%** de las mujeres de municipios entre 10.001 y 50.000 habitantes y el **42,1%** de las que viven en localidades de menos de 10.000 habitantes consideran que los hombres disfrutan de mayor tranquilidad económica al jubilarse. Aun así, en todos los contextos territoriales esta opción se mantiene como la más seleccionada, lo que evidencia una percepción generalizada de **brecha de género en las pensiones**.

Tabla n.º 20.- Al jubilarte, ¿crees que hombres y mujeres tienen la misma tranquilidad económica para afrontar esta etapa de la vida? Respuestas según habitantes municipio [%]

		¿Cuántos habitantes aproximadamente tiene tu municipio?			Total	
		Menos de 10.000 habitantes	Entre 10.001 y 50.000 habitantes	Entre 50.001 y 500.000 habitantes	Más de 500.000 habitantes	
Al jubilarse, ¿crees que hombres y mujeres tienen la misma tranquilidad económica para afrontar esta etapa de la vida?	Es más habitual que las mujeres estén más tranquilas con respecto a su economía	2,50%	5,00%	1,60%	1,00%	2,30%
	Es más habitual que los hombres más tranquilos con respecto a su economía	42,10%	37,20%	46,30%	61,10%	46,80%
	Ni hombres ni mujeres están tranquilos/as con respecto a su economía	44,70%	46,10%	39,60%	30,30%	39,90%
	Tanto hombres como mujeres están tranquilas con respecto a su economía	4,60%	1,70%	7,00%	1,50%	4,50%
	No lo sé	6,10%	10,00%	5,60%	6,10%	6,60%
Total		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: Encuesta mujeres mayores de 55 años de España 2025. Casos 1017 (elaboración propia).

La percepción de que los hombres tienen mayor tranquilidad económica que las mujeres al llegar a la jubilación es ampliamente compartida entre las encuestadas, y se acentúa especialmente entre aquellas con trayectorias contributivas **intermedias o incompletas**. En conjunto, el **46,8%** considera que **es más habitual que los hombres estén más tranquilos con respecto a su economía**, frente a un escaso **2,4%** que opina lo contrario.

Este diferencial se amplifica en los grupos con entre **22 y 29 años cotizados (59,3%)**, **15 y 21 años (48,8%)** y **35 a 37 años (49,6%)**, donde la percepción de desigualdad a favor de los hombres está más acentuada. En cambio, entre quienes nunca han cotizado, esta percepción desciende al **41,7%**, aunque se mantiene como la opción más señalada.

La opción **“ni hombres ni mujeres están tranquilos/as con respecto a su economía”** es elegida por el **39,9%** de las encuestadas, siendo más frecuente entre quienes han cotizado **entre 30 y 34 años (52,3%)** y **entre 22 y 29 años (34,1%)**, lo que refleja una percepción generalizada de inseguridad económica, incluso entre quienes han tenido trayectorias laborales relativamente largas.

En el grupo de mujeres que **nunca han cotizado**, un **25%** considera que ni hombres ni mujeres están tranquilos/as, pero destaca especialmente el **33,3%** que opina que **son las mujeres quienes tienen más tranquilidad económica**, una percepción que contrasta fuertemente con el resto de los grupos y que estaría asociada a expectativas limitadas, desconocimiento del sistema o vivencias particulares de protección social fuera del régimen contributivo. En este mismo grupo, el **80%** indica “no lo sé”, lo que refuerza la hipótesis de **desconexión o falta de información** sobre la situación real de hombres y mujeres jubiladas.

Por último, el **4,5% del total** considera que **tanto hombres como mujeres están igualmente tranquilas** económicamente al jubilarse, lo que refuerza la idea de que **la percepción de desigualdad o de precariedad compartida es la visión dominante**.

En resumen, el cruce con los años cotizados confirma que **cuanto más inestable o incompleta es la trayectoria laboral, mayor es la conciencia sobre la desigualdad de género en las pensiones**. También revela que las mujeres con menos cotizaciones o sin experiencia contributiva tienden a mostrar mayor desconexión o incertidumbre sobre este tema.

Tabla n.º 21.- Al jubilarte, ¿crees que hombres y mujeres tienen la misma tranquilidad económica para afrontar esta etapa de la vida?
Respuestas según cotización [%]

	Al cumplir tu edad de jubilación, aproximadamente, ¿cuántos años cotizados tentas o tendrás en ese momento?								Total
	Nunca he cotizado	Menos de 15 años	Entre 15 y 21 años	Entre 22 y 29 años	Entre 30 y 34 años	Entre 35 y 37 años	38 años o más	No lo sé	
Es más habitual que las mujeres estén más tranquilas con respecto a su economía	33,30%			1,50%	4,50%	2,50%	1,70%		2,40%
Es más habitual que los hombres más tranquilos con respecto a su economía	41,70%	58,70%	48,80%	59,30%	37,80%	49,60%	41,80%	16,00%	46,80%
Ni hombres ni mujeres están tranquilos/as con respecto a su economía	25,00%	21,50%	48,80%	34,10%	52,30%	38,80%	39,80%	80,00%	39,90%
Tanto hombres como mujeres están tranquilas con respecto a su economía		13,20%		0,70%	0,90%	2,50%	7,00%		4,50%
No lo sé		6,60%	2,40%	4,40%	4,50%	6,60%	9,70%	4,00%	6,50%
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: Encuesta mujeres mayores de 55 años de España 2025.
Casos 1017 (elaboración propia).

*Mirada interseccional
al sistema de pensiones*

.....

5

.....

5. MIRADA INTERSECCIONAL AL SISTEMA DE PENSIONES

El sistema de pensiones, concebido históricamente bajo un enfoque universalista, ha tendido a invisibilizar las desigualdades estructurales que afectan de manera diferenciada a distintos grupos poblacionales. Si bien los esquemas de protección social han evolucionado para incorporar principios de equidad, la realidad evidencia que las pensiones continúan reproduciendo y profundizando brechas de desigualdad, en particular aquellas derivadas de la intersección entre el sexo y otros factores de discriminación como situación de discapacidad, la raza, la etnia, el origen geográfico, la religión, la edad, la situación económica, la ruralidad, la condición migratoria, la orientación sexual, etc. (FERRANDO GARCÍA, Francisca M^a, 2018; MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, 2021).

Acuñaado por la abogada afroestadounidense Kimberlé Crenshaw (1989), y ampliamente desarrollado desde entonces desde diversas perspectivas académicas, el concepto de **interseccionalidad** resulta clave para examinar la brecha de género en el sistema de pensiones y su correlación con múltiples factores de desigualdad referidos, y de cómo estos, de manera estructural, generan experiencias diferenciadas de vulnerabilidad económica en el contexto del presente informe.

Como instrumento analítico:

“La interseccionalidad es una forma de entender y analizar la complejidad del mundo, de las personas y de las experiencias humanas. Los sucesos y las circunstancias de la vida política y la persona raramente se pueden entender como determinadas por un solo factor. En general, están configuradas por muchos factores y de formas diversas que se influyen mutuamente. En lo que se refiere a la desigualdad social, la vida de las personas y la organización del poder en una determinada sociedad se entiende mejor como algo determinado, no por un único eje de la división social, sea este la raza, el género o la clase, sino por muchos ejes que actúan de manera conjunta y se influyen entre sí. La interseccionalidad como herramienta analítica ofrece a las personas un mejor acceso a la complejidad del mundo y de sí mismas” (HILL COLLINS, Patricia y BILGE, Sirma, 2019).

Por consiguiente, este **análisis de género interseccional** permite evidenciar que los mecanismos tradicionales de tutela contra la discriminación –basados en la protección de cada factor de desigualdad por separado– resultan insuficientes para abordar las dinámicas complejas de exclusión que enfrentan ciertos colectivos. En este sentido, la superación de la brecha de género en pensiones requiere no solo de reformas normativas que garanticen la equidad en el acceso y el cálculo de prestaciones, sino también de un replanteamiento estructural del sistema de protección social que reconozca y corrija las desigualdades interseccionales que configuran las experiencias de precarización en la vejez (FERRANDO GARCÍA, Francisca M^a, 2018; MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, 2021).

5.1. El concepto de interseccionalidad en la normativa y en las pensiones

Con respecto a la juridificación del concepto además de considerarse desde 2001 en convenios e instrumentos internacionales, con la denominación de interseccionalidad, discriminaciones múltiples o simplemente haciendo referencia a dicha realidad, se recoge, por ejemplo, en la Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad (2006) o la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas (2007), también se recoge en la normativa comunitaria. Destacan el considerando 14 de la Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000 o el considerando 3 de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000 (FERRANDO GARCÍA, Francisca M^a, 2018).

En este sentido, la normativa más relevante en la materia que nos ocupa es la **Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento**. En ella, además de lo referido anteriormente (transparencia salarial, derecho a la información y estructuras salariales), también se incorpora la definición de interseccionalidad en el artículo 3:

“2. A efectos de la presente Directiva, el concepto de discriminación incluirá: [...]

e) la discriminación interseccional, que es la discriminación por razón de sexo combinada con cualquier otro motivo o motivos de discriminación contra los que protegen las Directivas 2000/43/CE o 2000/78/CE”.

Esta Directiva recomienda adoptar una mirada interseccional a la hora de analizar y actuar frente a la brecha de género en esta materia. De forma concreta, refiere las medidas de igualdad retributiva transparencia salarial, también como mecanismo para la brecha de pensiones posterior en clave interseccional, y menciona específicamente las mujeres con discapacidad, las mujeres de origen racial y étnico diverso, incluidas las mujeres gitanas, y las mujeres jóvenes o mayores, como grupos que pueden verse afectados por la discriminación interseccional. Otras medidas que incorpora guardan relación con el derecho a la indemnización o reparación del perjuicio derivado del principio de igualdad de retribución (que se habría de tener en cuenta como agravante en materia de sanciones), así como en el seguimiento y la sensibilización con respecto a este principio (empresas, agentes del diálogo social, entidades públicas y privadas, así como a la sociedad en su conjunto (TORRECILLAS MERINO, María del Carmen, 2023).

En el contexto español, si bien no se recogía el término como tal, sí que se hacía referencia a esta realidad en **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, que incorpora la posibilidad de que los poderes públicos adopten medidas de acción positiva a “colectivos de especial vulnerabilidad” (mujeres de minorías, migrantes, con discapacidad, niñas, mayores, viudas y víctimas de violencia de género), así como en diversa normativa autonómica (FERRANDO GARCÍA, Francisca M^a, 2018). Por ejemplo, el artículo 20 sobre la adecuación de las estadísticas y estudios, se refiere a la “discriminación múltiple” cuando dice que se deberán diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de estas situaciones⁸.

⁸ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, art. 20: “c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención”.

El concepto jurídico queda finalmente recogido en la **Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación**. Así, el Artículo 4, sobre el derecho a la igualdad de trato y no discriminación:

“Se consideran vulneraciones de este derecho la discriminación, directa o indirecta, por asociación y por error, la discriminación múltiple o interseccional, la denegación de ajustes razonables, el acoso, la inducción, orden o instrucción de discriminar o de cometer una acción de intolerancia, las represalias o el incumplimiento de las medidas de acción positiva derivadas de obligaciones normativas o convencionales, la inacción, dejación de funciones, o incumplimiento de deberes”

Y en el Artículo 6, define a la discriminación múltiple e interseccional como aquella que:

- “a) Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas de las previstas en esta ley.
- b) Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas de las previstas en esta ley, generando una forma específica de discriminación.
- c) En supuestos de discriminación múltiple e interseccional la motivación de la diferencia de trato, en los términos del apartado segundo del artículo 4, debe darse en relación con cada uno de los motivos de discriminación.
- d) Igualmente, en supuestos de discriminación múltiple e interseccional las medidas de acción positiva contempladas en el apartado 7 de este artículo deberán atender a la concurrencia de las diferentes causas de discriminación”.

Esto indica que el desarrollo normativo es bastante reciente, de ahí que aún quepa un amplio margen de mejora, tanto en el análisis, como a la hora de aplicar, en su caso, mecanismos correctores.

Por último, teniendo en cuenta que entre las principales causas de la brecha pensional de género se sitúan, además de en el impacto de los roles y estereotipos de género, también en torno a la trayectoria laboral, las diferencias se acentúan atendiendo a otros factores de vulnerabilidad:

“Los efectos adversos de las causas generadoras de la diferencia de trato salarial se agravan al combinarse entre sí la discriminación resultante de cada una de las circunstancias personales, dando lugar a un perjuicio específico y singular. La acumulación de este perjuicio aumentado a lo largo de la vida laboral da lugar a una brecha de pensiones aumentada” (TORRECILLAS MERINO, María del Carmen, 2023, pág. 303).

¿De qué factores de vulnerabilidad o que dan lugar a situaciones de especial singularidad estamos hablando? A título ilustrativo, se podría señalar a las mujeres con discapacidad, migrantes, de minorías étnicas, del pueblo gitano, mayores, jóvenes, de zonas rurales o despobladas, del colectivo LGTBI+, mujeres cuidadoras, en situación de trata con fines de explotación sexual, de prostitución, en situación de sinhogarismo...

Todos estos factores pueden aumentar las dificultades de estos colectivos de mujeres a la hora de enfrentarse al mercado laboral (acceder, mantenerse, promocionar, etc.) y a la división de las responsabilidades de cuidados.

5.1.1. Discriminación indirecta por interseccionalidad según la jurisprudencia

En la jurisprudencia, tanto española como europea e internacional, encontramos varias sentencias que resuelven algunos conflictos relacionados con el derecho a pensiones de personas en las que confluyen **circunstancias interseccionales**, como el género y la etnia, donde se observa una discriminación indirecta.

En 2009, en el caso conocido como de “la Nena”, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos falló a favor de una **mujer gitana** de nacionalidad española a la que se le había negado su derecho a pensión de viudedad por haberse casado con su cónyuge según el rito gitano, en el año 1971, y tras haber convivido con él durante veintinueve años y haber tenido seis hijos/as en común.

Previamente a este fallo, el Tribunal Constitucional, en su sentencia STC 69/2007, de 23 de mayo, rechazó el recurso de amparo al negar que pudiera existir una “discriminación por indiferenciación” al no consagrar el principio constitucional de igualdad “un derecho a la desigualdad de trato”, y que tampoco ampara “la falta de distinción entre supuestos desiguales”. A pesar de que, y como comenta el profesor Fernando Rey, parafraseado en el artículo de Rojo Torrecilla (2021):

“a la recurrente se le impidió social y culturalmente trabajar fuera de casa (por ser mujer y gitana), se le impuso culturalmente contraer matrimonio de acuerdo con los usos gitanos (por ser mujer y gitana) y cuidar del marido hasta la muerte de éste (por ser mujer y gitana), pero se le negó jurídicamente una pensión de viudedad (por una circunstancia que en ningún caso hubiera sido jurídicamente aplicable a una mujer paya o fácticamente aplicable a un varón gitano) -es evidente que su experiencia de discriminación no la hubiera podido haber sufrido ni una mujer paya ni tampoco un varón gitano- es específica -es una discriminación múltiple-, discriminación que no fue judicialmente reparada” (ROJO TORRECILLA, 2021).

A pesar de este antecedente, la problemática de la discriminación interseccional (o discriminación múltiple, como se dice anteriormente) persiste. Años más tarde, el Tribunal Constitucional falló de nuevo, en su STC 1/2021, de 25 de enero, en contra de una mujer gitana que solicitó el reconocimiento de su derecho a una pensión de viudedad tras el fallecimiento de su pareja, con quien contrajo matrimonio según el rito gitano en 1974 y con varios hijos/as en común. El recurso fue desestimado porque, según la sentencia, a diferencia del caso anterior resuelto por el TEDH, la demandante carecía de elementos objetivos en que fundar la convicción sobre la validez de su matrimonio y su unión como convivientes tampoco estaba formalizada. No obstante, un asunto tan debatido no estuvo exento de votos particulares, como fue el del magistrado Juan Antonio Xiol Ríos, que observó una clara discriminación indirecta en el tratamiento otorgado a la demandante.

Otro tema del que podemos extraer jurisprudencia relativa a circunstancias interseccionales es la aplicación del coeficiente de parcialidad, que era utilizado para calcular la pensión de jubilación de las personas trabajadoras a tiempo parcial, que son,

mayoritariamente, mujeres, debido a su necesidad de compaginar el trabajo fuera de casa con el trabajo doméstico. En este caso, el Tribunal Constitucional, en su sentencia STC 91/2019, de 3 de julio, declaró inconstitucional la normativa referente al coeficiente de parcialidad, por constituir una discriminación indirecta por razón de sexo, al afectar desproporcionadamente a las mujeres. Además, reconoció la dimensión interseccional de la desigualdad, considerando tanto el tipo de contrato como el género (SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, 2019). Esta resolución condujo a una revisión de la normativa para asegurar un trato equitativo en el cálculo de las pensiones, siendo eliminado el citado coeficiente por el Real decreto 2/2023, de 16 de marzo, y reforzó el principio de igualdad y no discriminación en el ámbito laboral y de la Seguridad Social.

Por otro lado, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea dictaminó, en su sentencia de 9/11/2017 (C-98/2015), que la legislación española era discriminatoria en tanto en cuanto sólo computaba los días efectivamente trabajados por las personas trabajadoras a tiempo parcial que no trabajan todos los días de la semana (“tiempo parcial vertical”), a efectos de la duración de la prestación por desempleo. La sentencia consideraba que la normativa española sobre el cálculo de prestaciones para el tiempo parcial, a pesar de ser de aplicación igualitaria para hombres y mujeres, suponía una discriminación indirecta, dado que la “aplicación de la ley, aunque formulada de manera neutra, perjudica de hecho a número mucho mayor de mujeres que de hombres”. La Abogada General de la Unión Europea, Eleanor Sharpston, referenciada en este artículo, apuntaba a la creación de una anomalía ilógica y de carácter punitivo que colocaba a las personas trabajadoras a tiempo parcial “vertical” en una situación de desventaja: “las personas trabajadoras a tiempo parcial que efectúan trabajos poco remunerados, como los trabajos de limpieza, tendrán pocas opciones en lo que se refiere a sus condiciones de trabajo. Podrían verse obligadas a aceptar condiciones de trabajo vertical que se ajusten a las necesidades de las empresas únicamente para conseguir un puesto de trabajo” (S/N, 2017). Esta situación también fue corregida en la legislación española con la aprobación del Real Decreto 950/2018, de 27 de julio, por el que se modifica el Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de protección por desempleo.

5.2. Realidades concretas en clave interseccional

De entre las distintas circunstancias que dan lugar a esas discriminaciones múltiples, se van a abordar las siguientes:

5.2.1 Mujeres con discapacidad

“La cuestión es que los hombres con discapacidad por lo general suelen ser beneficiarios de pensiones de incapacidad laboral, mientras que las mujeres con discapacidad suelen ser beneficiarias de pensiones no contributivas. La distancia que existe entre las cuantías de unas y otras pensiones es inmensa” (Participante 1 GF2).

Según la OIT, destaca la significativa disparidad salarial y las barreras laborales que enfrentan las mujeres con discapacidad. Estas mujeres, además de soportar las ya elevadas tasas de desempleo que afectan a las personas con discapacidad en general, se encuentran con una doble discriminación en el ámbito laboral. No solo ganan menos que las personas sin discapacidad, sino que también enfrentan una importante brecha salarial de género en comparación con sus pares masculinos. En promedio, en 14 países con datos disponibles, la brecha salarial entre mujeres y hombres con discapacidad es del 6% en países desarrollados y del 5% en países en desarrollo, lo que subraya la urgencia de abordar estas desigualdades.

Las mujeres con discapacidad están particularmente afectadas por la desigualdad en el empleo y los salarios. Además de las tasas de desempleo más altas que ya enfrentan las personas con discapacidad, estas mujeres sufren una brecha salarial significativa tanto en comparación con los hombres con discapacidad como con las personas sin discapacidad. En los países de renta baja y media-baja, la disparidad salarial es aún más pronunciada, con una diferencia del 26% entre personas con y sin discapacidad, de la cual casi la mitad no se puede justificar por factores sociodemográficos. Esto evidencia la necesidad de políticas laborales más inclusivas y equitativas para mejorar la situación de las mujeres con discapacidad (OIT, 2024).

En el año 2021, las mujeres con discapacidad ganaron, en promedio, 20.193,7 euros anuales, mientras que los hombres con

discapacidad recibieron 22.520,2 euros. Esto significa que el salario de las mujeres con discapacidad fue un 10,3% inferior al de los hombres con discapacidad. Esta brecha es menor en comparación con la diferencia salarial entre hombres y mujeres sin discapacidad, donde las mujeres ganan un 18,7% menos que los hombres (INE, 2023).

Según Encuesta Anual de Estructura Salarial 2021 y de la Base Estatal de Personas con Discapacidad correspondientes al año 2021 (INE, 2023), en general, las personas sin discapacidad ganaron en promedio 26.030 euros al año, mientras que las personas con discapacidad ganaron 21.544,2 euros, lo que revela que las personas con discapacidad tienen un salario inferior, alcanzando un 82,8% del salario de las personas sin discapacidad. Analizando la brecha salarial entre hombres y mujeres con discapacidad, los hombres ganaron 22.520,2 euros anuales, mientras que las mujeres con discapacidad ganaron 20.193,7 euros evidenciando una diferencia salarial significativa en detrimento de las mujeres. Por último, al observar los grupos de edad, se nota que la brecha salarial entre personas con y sin discapacidad es más pronunciada en los grupos de 30 a 44 años y de 45 y más años, con las personas con discapacidad ganando en promedio entre el 77,4% y el 79,5% del salario de sus contrapartes sin discapacidad. Por lo tanto, los datos muestran que las mujeres con discapacidad enfrentan una doble desventaja: primero, por el hecho de ser mujeres, y segundo, por su discapacidad, lo que se traduce en una menor ganancia anual en comparación con los hombres, tanto con discapacidad como sin ella.

El Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) considera que el incremento de las pensiones no contributivas debería igualarse con las pensiones mínimas de la Seguridad Social en su modalidad contributiva. Esto se debe a que la diferencia entre ambas cuantías sigue aumentando, dejando a las pensiones no contributivas rezagadas y sometidas a incrementos mínimos, lo que deteriora la capacidad económica de quienes las reciben. Para 2024, la pensión no contributiva es de 7.250,60 euros, mientras que la pensión contributiva mínima asciende a 11.552,80 euros, lo que evidencia una gran disparidad entre ambas (SERVIMEDIA, 2024).

Además de proponer un aumento en los importes, el CERMI sugiere modificar la regulación de las pensiones no contributivas

para que el cálculo de la capacidad de renta del solicitante se base en su situación económica personal, y no en la de su unidad familiar. Esto es importante porque actualmente se penaliza a las personas con discapacidad al no considerarse exclusivamente su situación individual (SERVIMEDIA, 2024).

Otro aspecto que el CERMI considera necesario abordar es la mejora de la compatibilidad entre la percepción de la pensión no contributiva por discapacidad y la realización de un trabajo remunerado, con el objetivo de fomentar la integración laboral de las personas con discapacidad.

Por último, hay que tener en cuenta los casos en los que una persona, inicialmente sin discapacidad, adquiere alguna limitación a lo largo de su vida laboral. En el caso específico de las mujeres, quienes ya enfrentan desigualdades de género en el mercado laboral, la aparición de una discapacidad implica un cambio abrupto en sus posibilidades de empleo y desarrollo profesional. Dependiendo de la naturaleza del puesto de trabajo y de las políticas de accesibilidad y adaptación laboral en su sector, una mujer que adquiere una discapacidad podría ver reducidas sus oportunidades de mantener su empleo en condiciones equitativas, enfrentando mayores dificultades para conservar su nivel de ingresos o acceder a ajustes razonables en su lugar de trabajo.

Este cambio en las condiciones laborales puede traducirse en una discontinuidad o reducción de las cotizaciones, lo cual repercute negativamente en su futura seguridad económica y aumenta su vulnerabilidad, así como afecta a sus derechos de maternidad y conciliación, negándole su disfrute a causa de la discapacidad.

“Efectivamente, las mujeres con discapacidad sufren más todavía el problema de la brecha, porque tienen mucha más dificultad para acceder a puestos de trabajo, mucha más dificultad para acceder, etcétera. O sea, sí hay una clara relación entre esta cuestión y tener más brecha. Sí, pero si es difícil acceder a un puesto de libre designación sin ningún tipo de discapacidad para el que te tengan que adaptar el puesto. O sea, si yo como mujer, que no tengo ninguna necesidad especial de adaptación, vamos a decirlo así, tengo dificultades para que me elijan a un puesto de libre designación, imagínate si además de elegirme les digo que me tienen que poner una rampa o tienen que hacer un ascensor, porque no hay

un ascensor en la planta donde yo voy a ejercer mi trabajo de libre designación” (Participante 2 GF4).

“Y luego también podemos ver el caso en que una mujer que no tenía discapacidad la adquiriera al cabo del tiempo, y por lo tanto, depende del empleo que haya tenido, se le puede cortar, la pueden, o sea, no despedir, pero su vida laboral va a cambiar” (Participante 4 GF2)

... un problema importante, de brechas de género muy significativas, las pensiones de incapacidad, aquí el sesgo de género es atroz y aquí contribuye todo el mundo, la legislación y los tribunales, porque hay enfermedades feminizadas que no se reconocen y al no reconocerse como profesionales o tener que ir a pedirlo a la jurisdicción y eso es lento, pues luego las pensiones...” (Participante 6 GF1).

“Efectivamente, con eso, con lo que tú mencionas, pues cuando se adquiere muchas veces la discapacidad, y en caso, pues por ejemplo, en procesos de divorcio tenemos cantidad de casos de mujeres con discapacidad adquiridas a raíz de esa violencia de género, a las que realmente no se les concede la custodia del menor, o sea, de sus hijos, por tener esa discapacidad muchas veces también, o sea, que es que al final es una doble, triple y cuádruple victimización, una situación, eso, tremenda, tremenda, o sea... Discapacidad que ha sido provocada efectivamente por la violencia de género sufrida por ella. O sea, pero casos tan graves, por ejemplo, de mujeres que han sido agredidas tan brutalmente que han sido hasta, pues han adquirido una discapacidad que le ha provocado una tetraplejía o cuestiones así realmente graves.

Y que el juez considera que no está capacitada para cuidar de sus niños, incluso llegando a darse la custodia al padre a pesar de ser el agresor” (Participante 1 GF2).

5.2.2. Mujeres de etnia gitana

Las mujeres de etnia gitana enfrentan un conjunto de barreras estructurales y culturales que restringen gravemente sus oportunidades de inserción laboral y limitan su capacidad para acumular derechos de cotización en el sistema de pensiones. Desde una edad temprana, muchas mujeres gitanas asumen roles tradicio-

nales de cuidado y responsabilidades domésticas, una dinámica que responde tanto a costumbres culturales como a factores socioeconómicos y que no suele facilitar el desarrollo de una carrera profesional. Esto se agrava en contextos de exclusión social, como los barrios donde residen frecuentemente estas mujeres, los cuales se caracterizan por la falta de oportunidades educativas y laborales adecuadas.

Algunas de las características de la participación en el mercado laboral de la población gitana y de las mujeres gitanas a destacar son (FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO, 2018; MINISTERIO DE DERECHOS SOCIALES Y AGENDA 2030, 2021-2023):

- La población gitana tiene menores niveles de ocupación y mayores niveles de desempleo que la población general, aunque la tasa de actividad sea similar debido a que la población gitana es más joven y deja de estudiar antes que de la población gitana.
- En general, tanto los niveles de empleo como la tasa de actividad aumentan considerablemente con el aumento del nivel educativo finalizado.
- En clave de género, existe una “gran brecha de género en el mercado laboral” entre mujeres y hombres. De hecho, la participación de las mujeres gitana es muy inferior a la del hombre gitano. Por ejemplo, la tasa de actividad se sitúa en torno al 38% en el caso de ellas, frente al 76% de los hombres, una situación similar a lo que ocurre con la tasa de ocupación: 17% frente a 44%.
- El 58% de las personas jóvenes gitanas que ni estudian ni trabajan son mujeres.
- El 24,2% de las mujeres no buscan un empleo porque creen que no lo van a encontrar, frente al 3,4% de los hombres.

Entre las causas de esta realidad se encuentra la dedicación a los cuidados y al trabajo doméstico. De hecho, según la Fundación Secretariado Gitano (2018), en 15 años no se ha producido ningún cambio en los patrones sobre el reparto de las tareas del hogar y los cuidados entre gitanos y gitanas:

“...sí que vemos muchas niñas que abandonan sus estudios, no pueden acceder a un mercado laboral en un futuro, no generan ingresos y cuando son adultas no tienen acceso a una pensión... luego en el momento en el que nacen los niños, las expectativas laborales desaparecen por el cuidado de los menores” (Participante 6 GF2).

Esta situación configura una forma de discriminación interseccional, en la que las mujeres gitanas experimentan una “triple discriminación” debido a su género, su pertenencia étnica y su situación socioeconómica (por ejemplo, con una temporalidad de entorno al 70% en los contratos de las personas asalariadas gitanas). Este triple eje de exclusión dificulta su acceso al mercado laboral formal y perpetúa una omisión en los sistemas de seguridad social, posicionándolas en un estado de gran vulnerabilidad económica. De hecho, también existe una brecha de género por edad significativa entre las personas inactivas gitanas, ya que, mientras que los hombres inactivos son mayoritariamente mayores, se encuentran mujeres inactivas en todos los tramos de edad debido a una dedicación casi en exclusiva a las tareas de cuidados (FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO, 2018).

Además, las limitaciones legales sobre el reconocimiento de los matrimonios gitanos contraídos según sus tradiciones culturales, al no estar registrados formalmente en el Registro Civil, añade una barrera adicional en la protección social de estas mujeres (MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, 2021; CERVILLA GARZÓN, M^a José, 2021). Al no poder acceder a la pensión de viudedad en ausencia de un matrimonio legalmente reconocido, se perpetúa una situación de precariedad en la vejez, despojando a estas mujeres de un derecho social fundamental y perpetuando su dependencia económica. En este contexto, se considera imperativo estimar reformas en las políticas de inclusión social y laboral, así como en el reconocimiento civil de las uniones matrimoniales, que garanticen una protección equitativa para todas las personas, respetando las especificidades culturales y combatiendo las desigualdades interseccionales que afectan de manera particular a las mujeres gitanas.

“Y con respecto a las pensiones, lo que estamos más dedicados, o la problemática que principalmente nos encontramos, es la falta de reconocimiento por el registro civil de los matrimonios casados por las costumbres gitanas, por lo que imposibilita la pensión de viudedad... Es verdad que existe una

falta absoluta de conciliación laboral en general, en la población general, y más acusadamente en la población gitana... Nos encontramos con mujeres mayores, muchísimas, que no cobran ningún tipo de pensión y aumenta más esta pobreza. Más o menos vamos en esa línea, en mejorar la precariedad laboral y el tema de la pensión de viudedad, que es lo más grave que nos encontramos” (Participante 3 GF2).

5.2.3. Mujeres (in)migrantes

Por otra parte, las personas inmigrantes se encuentran, en términos generales, insertas en segmentos altamente precarizados del mercado laboral, lo que limita sus oportunidades de acceso a empleos estables y bien remunerados. Esta inserción en ocupaciones caracterizadas por bajos salarios, inestabilidad contractual y condiciones laborales deficientes responde a una serie de barreras estructurales, tales como el limitado reconocimiento de su experiencia laboral y formación profesional adquirida en sus países de origen, así como prejuicios vinculados a la edad y la nacionalidad que restringen su movilidad laboral y sus posibilidades de ascenso.

En términos generales, las mujeres migrantes enfrentan una situación de especial vulnerabilidad en el acceso y la cuantía de las pensiones contributivas de la Seguridad Social en España. En enero de 2019, las personas extranjeras percibían apenas el 1,47% del total de pensiones contributivas, sumando 142.568 prestaciones. De estas, el 48,72% correspondía a mujeres, lo que supone solo el 1,39% del total de pensiones percibidas por mujeres en el país. La distribución de estas prestaciones refleja un peso predominante de personas nacionales de la Unión Europea (64,52%), seguidas de quienes provienen de África (13,01%) y América Latina (10,68%). Esta misma tendencia se observa entre las mujeres extranjeras pensionistas, donde las europeas representan el 62,33%, las africanas el 10,46% y las latinoamericanas el 13,53%. Sin embargo, más allá de su acceso al sistema, las mujeres migrantes se ven especialmente afectadas por la brecha de género en las pensiones: su cuantía media es significativamente inferior a la de los hombres extranjeros, sin prácticamente importar su nacionalidad (MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL, 2019).

Uno de los factores críticos en esta problemática es la falta de reconocimiento de las trayectorias laborales previas a la migración. Debido a que la mayoría de los sistemas de seguridad social sólo consideran las cotizaciones realizadas dentro del país de acogida, los años trabajados en el extranjero no contribuyen al cálculo de las pensiones futuras. Esto produce una notable desventaja, ya que los inmigrantes comienzan a cotizar desde su llegada, lo cual reduce considerablemente el total acumulado en sus fondos de pensión, afectando negativamente el importe neto de sus prestaciones. Así, al llegar a la jubilación, las personas inmigrantes suelen percibir pensiones insuficientes para cubrir sus necesidades, dado que el cálculo no toma en cuenta sus años de experiencia laboral anteriores, lo que los coloca en una situación de vulnerabilidad económica en la vejez.

Además, factores como la edad constituyen un obstáculo adicional, ya que las oportunidades de empleo para inmigrantes de mayor edad son limitadas debido a estereotipos y prácticas discriminatorias que los relegan a sectores de baja remuneración y menor protección social. Esta exclusión estructural impide que muchos trabajadores inmigrantes consoliden una trayectoria profesional continua y digna, y se traduce en una pérdida significativa de derechos en el sistema de pensiones.

“...las mujeres que llegan a nuestro país con intención de trabajar reproducen los esquemas de género de sus países, pero vienen con una edad ya al menos avanzada en la edad laboral. Me refiero a que, a la hora de cotizar en este país, a la hora de tener sus pensiones, el reconocimiento de sus años cotizados son los cotizados actuales... Porque no debe ser solo que ya tienen divisiones de roles privados que son no iguales, sino que además entran en un país donde las divisiones realmente y la estructuración de las diferencias de género son muy claras” (Participante 4 GF1).

“En el caso de los inmigrantes, aquí tenemos un problema y es las condiciones de trabajo. Si trabajan en sectores mal retribuidos, quiero decir que no es que también, lógicamente, por eso, porque hay una reconducción, no el propio factor, pero las condiciones materiales, claro, es que una parte muy importante ahora mismo de las empleadas de hogar son inmigrantes extracomunitarias, por tanto, ahí nosotros estamos liberando a una parte de las mujeres a través de la externalización de esa actividad” (Participante 6 GF1).

5.2.4. Familias monomarentales

En referencia a las mujeres en situación de monomarentalidad, quienes asumen de manera exclusiva la responsabilidad del cuidado de sus familias, enfrentan obstáculos significativos en el acceso a la seguridad social y a una pensión digna, debido a que sus competencias en el cuidado limitan su participación en el mercado laboral. En la mayoría de los casos, estas mujeres no generan ingresos suficientes, o bien, se ven obligadas a aceptar empleos precarios, de jornada reducida o con una baja remuneración que no garantiza una cotización adecuada en el sistema de pensiones. Esta dinámica responde a las limitaciones para conciliar el empleo remunerado con las labores asistenciales, una carga que recae de manera desproporcionada sobre las mujeres en familias monomarentales y que incide directamente en su autonomía económica y seguridad social a largo plazo.

La falta de ingresos y de estabilidad laboral coloca a estas mujeres en una situación de vulnerabilidad, no solo inmediata, sino también futura, ya que la insuficiencia o ausencia de cotización las priva de una pensión que les permita afrontar la vejez con dignidad. La precariedad de los empleos a los que pueden acceder, hace que estas trabajadoras estén particularmente expuestas a despidos y a una inestabilidad constante, especialmente en aquellos sectores que no facilitan políticas de conciliación entre la vida laboral y familiar.

“Bueno, ya en la presentación sí que es verdad que he plasmado un poco cómo nos afectan las brechas en la jubilación, precisamente porque el hecho de la crianza en solitario y no tener con quién compartir esas responsabilidades de cuidado hace que tengamos que estar optando a puestos de trabajo muy limitados para poder conciliar en horarios escolares y eso, claro, hace que esa pensión en el futuro sea menor. Por otro lado, es verdad que también hay mucho riesgo y hay mucha movilidad en el empleo, porque precisamente esa falta de poder conciliar con lo público se está llevando a muchas mujeres a tener que ir a trabajos muy poco remunerados. Sector servicios. Pero en cuanto hay cambios de turno o jornadas partidas, pues las mujeres son despedidas porque no pueden compatibilizar la crianza con el empleo” (Participante 5 GF2).

Desde una perspectiva de justicia social reflejada en los grupos focales, resulta pertinente analizar la posibilidad de implementar políticas de cotización compensatoria o esquemas de ayuda económica que reconozcan el valor social de las labores de cuidado que estas mujeres desempeñan en el contexto familiar. Tales iniciativas podrían incluir un mecanismo de cotización ficticia en función de los años dedicados a la crianza y al cuidado, así como recursos de apoyo dirigidos a mujeres en situación de monomarentalidad para reducir el riesgo de precarización y asegurar su acceso a una pensión justa. Estos planteamientos sugieren la necesidad de repensar los sistemas de seguridad social desde una óptica que incluya el trabajo de cuidado no remunerado como una actividad económicamente valiosa para la sociedad en su conjunto, promoviendo una mayor equidad y sostenibilidad en los sistemas de protección social para las mujeres en condición de monomarentalidad.

“A lo mejor es demasiado tópico, pero creo que aparte del tema de la pensión de viudedad, también debería formalizarse algún tipo de cotización ya que hay muchas mujeres monoparentales que se encargan del cuidado de las familias y no generan ingresos, no tienen pensión. A lo mejor algún tipo de cotización en el sentido por las responsabilidades que están adquiriendo y el trabajo social que están haciendo para el resto de la sociedad” (Participante 6 GF2).

“...pues de este tema me parece que al final en el caso de las familias monomarentales hay una especial preocupación porque no hay equiparación con el resto de familias. Y la labor de cuidado se hace en solitario y a nivel de recursos públicos no existen todavía un servicio gratuito de 0 a 300 a España, no existen becas garantizadas de Comedor y el sistema, al final estamos sosteniendo nosotros al sistema, en vez de sostenernos el sistema a nosotras, ¿no?” (Participante 5 GF2).

*El futuro de las
pensiones con
perspectiva de género*

6

6. EL FUTURO DE LAS PENSIONES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

El sistema público de pensiones se enfrenta a unos desafíos mayúsculos que pueden agruparse, por un lado, en cuestiones relacionadas con su mantenimiento y sostenibilidad y, por otro lado, con la equidad, incluida la de género, tal y como constatan los datos estadísticos oficiales, los estudios especializados y las políticas públicas correctoras implementadas en los últimos años sobre la brecha de género en las pensiones. Ante estos retos, “la tarea de conservar, adaptar y hacer viable la inmensa y compleja estructura” de la Seguridad Social es “inabarcable” (COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LOS ACUERDOS DEL PACTO DE TOLEDO, 2020).

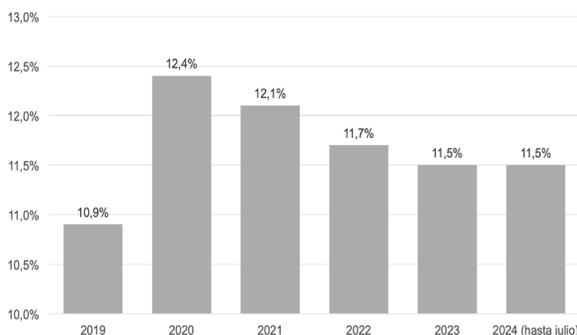
Y, aunque para la ciudadanía las pensiones ocupan la posición 35 de los 43 principales problemas que existe en España en la actualidad, de conformidad con el último Barómetro de julio de 2024 (CIS), al mismo tiempo el 44% de la ciudadanía española está poco o nada satisfecha con la gestión de las pensiones, según el último estudio sobre Opinión pública y política fiscal (CIS, 2024a), insatisfacción 5 puntos superior en el caso de las mujeres con respecto a los hombres.

6.1 Retos y desafíos

6.1.1. Sostenibilidad financiera

España destina el 11,5% de su Producto Interior Bruto (PIB) a la nómina mensual de las pensiones contributivas de la Seguridad Social, una cantidad nada despreciable a la hora de analizar el impacto de género del gasto en pensiones:

Gráfico n.º 30.- Gasto en pensiones. % del PIB



Fuente: La Revista de la Seguridad Social (2024). La pensión media del sistema de la Seguridad Social asciende a 1.255,7€ en este mes, un 5% más que hace un año. 26/07/2024. Estadísticas.

Además, la pensión media de las personas que se jubilan actualmente es más elevada, dado que han cotizado por bases mayores. Esta importante inversión por parte del Estado español está soportada, además, por un esfuerzo colectivo de carácter intergeneracional que permite desarrollar uno de los sistemas de la Seguridad Social y de pensiones más extensos del mundo, “tanto en términos de recursos involucrados como respecto de los niveles de cobertura alcanzados” (ARZA, Camila, 2017, pág. 11).

En principio y de forma esquemática, **la sostenibilidad del sistema de pensiones está estrechamente ligada a la pirámide de población y su evolución**. A nivel de ingresos y como consecuencia de la solidaridad intergeneracional, las pensiones dependen del número de cotizantes que haya en ese momento; a nivel de gastos, si aumenta la población con pensiones, se incrementa el gasto público, y “si esto viene acompañado de una reducción de la población que las paga, puede causar graves problemas de sostenibilidad en el sistema” (LÓPEZ-MARTÍNEZ, María y MARÍN-LÓPEZ, Blas Ángel, 2019, pág. 84).

La sostenibilidad financiera del sistema ya se puso en el centro del debate de la reforma de las pensiones en los años 90 del siglo XX. Ahora, las tradicionales tensiones financieras del sistema podrían aumentar si se analizan las proyecciones demográficas, ya que todas ellas contemplan un progresivo incremento de la esperanza de vida, el estancamiento de la natalidad y el envejecimiento de la población (INE, 2024):

- La esperanza de vida al nacimiento alcanzaría en 2073 los 86,0 años en los hombres y los 90,0 en las mujeres, con una ganancia de 5,6 y de 4,3 años, respectivamente, respecto a los valores actuales.
- La población entre 20 y 64 años (potenciales cotizantes de la Seguridad Social), que actualmente supone el 60,9% del total, pasaría a representar el 53,7% en 2051. Por su parte, el porcentaje de población de 65 años y más (perceptoras de pensión), que en 2024 se sitúa en el 20,4% del total, alcanzaría un máximo del 30,5% en torno a 2055.
- Entre 2024 y 2038 nacerán un 8,7% menos de niños y niñas que en los 15 años previos, estando los nacimientos siempre por debajo de las defunciones. Este saldo vegetativo negativo

sería superado por el saldo migratorio positivo en la mayor parte de los años del periodo proyectivo, lo que provocaría, en balance, un aumento de población. Este aumento se debería, por tanto, exclusivamente, a la migración internacional.

En consecuencia, y debido al envejecimiento de la pirámide poblacional, habrá un incremento de la tasa de dependencia económica, que representa la medida relativa de la población potencialmente inactiva sobre la potencialmente activa y que alcanzará el 62,4% en 2033 y el 76,0% en 2050 (CLOSING GAP, 2019). Más en concreto, la tasa de dependencia de la población mayor (la tasa más estricta utilizada para el sostenimiento financiero de las pensiones) llegaría a ser de un 43,2% en el año 2035.

Ante esta realidad, España y el resto de los países europeos han afrontado reformas de sus respectivos sistemas de pensiones para adaptarlos al reto demográfico a través de fórmulas que alargan la vida laboral y desincentivan la jubilación anticipada, como la ampliación de la edad de jubilación, la jubilación flexible o posibilitando otras fuentes complementarias de ingresos para las personas jubiladas (por ejemplo, fondos de pensiones). Reformas que pueden provocar, según la Dirección General de Asuntos Económicos y Financieros de la Unión Europea, “una reducción de la generosidad de los sistemas públicos de pensiones para las futuras generaciones de jubilados” (COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LOS ACUERDOS DEL PACTO DE TOLEDO, 2020, pág. 43).

6.1.2. Equidad de género

Tal y como ha quedado de manifiesto a lo largo de este estudio, la equidad de género es un reto pendiente desde la misma configuración del sistema de pensiones. En este sentido, el primer punto sobre el que cabe hacer hincapié es que la igualdad de género en lo que respecta a la protección social es algo más que una cuestión de garantizar un trato igualitario para los hombres y las mujeres en el sentido formal. Se trata también de tener en cuenta, de manera apropiada, las funciones asignadas tradicionalmente a ambos sexos en la sociedad, funciones que difieren según las sociedades y que han sufrido en los últimos años cambios importantes en muchos países. Así, los planes de protección social deberían elaborarse, por un lado, para garantizar la igualdad de trato para hombres y mujeres y, por otro, para tener en cuen-

ta funciones de género diferentes y servir de herramienta para promover la igualdad entre los sexos. **En el marco de la protección social existen dos enfoques complementarios** encaminados a lograr la igualdad de género:

- Las disposiciones o medidas destinadas a uniformar las reglas de juego y garantizar que se conceda un trato igualitario a los hombres y mujeres. El objetivo es eliminar las prácticas discriminatorias en la elaboración de programas; no obstante, las mujeres siguen estando en una situación de desventaja en términos de protección social, en la medida en que las **prestaciones de la seguridad social siguen vinculadas al empleo** en el mercado de trabajo donde persisten profundas desigualdades de género.
- Las disposiciones o medidas destinadas a **igualar los resultados y compensar así la discriminación y las desigualdades generales** fuera de los sistemas de seguridad social, por ejemplo, en el mercado de trabajo.

Estas desigualdades del mercado de trabajo afectan a la situación de las mujeres en ciertos tipos de protección social más que en otros. Algunos de los efectos más importantes pueden verse en los planes de jubilación y de salud de las empresas: a menudo se excluye más a las mujeres que a los hombres porque ocupan grados inferiores, no tienen suficientes años de servicio o trabajan a tiempo parcial. Cabe mencionar, que los regímenes de seguro social no abarcan con frecuencia a ciertas categorías de personas trabajadoras, como las que trabajan a domicilio, en empleo doméstico y a tiempo parcial, en las que las mujeres están fuertemente representadas. Los trabajadores/as de la economía informal -donde tantas mujeres pasan la mayor parte de su vida laboral- también están desprotegidos/as. Factores tales como carreras interrumpidas, períodos más cortos de cotización y salarios inferiores afectan de manera negativa a los derechos que tienen las mujeres en el marco de la seguridad social y de otros regímenes relacionados con el empleo. Esta situación afecta no sólo a las jubilaciones sino también a los subsidios de desempleo que muchas mujeres desempleadas no reciben.

Como así pone de manifiesto la brecha de género que existe en las pensiones, el ordenamiento jurídico, también la normativa referente a la protección social y el sistema de pensiones, “encu-

bre con un manto de neutralidad normas masculinas, las cuales, cuando se las aplica a las mujeres, determinan la aparición de situaciones irritantes de injusticia material” (RON LATAS, Ricardo Pedro y LOUSADA AROCHENA, José Fernando, 2017, pág. 107). Así, el diseño de los sistemas de pensiones refuerza o debilita una brecha de género originada principalmente por factores sociolaborales (PARLAMENTO EUROPEO, 2023; ALAMINOS, Estefanía, 2018, pág. 133). Para su solución, se hace **indispensable introducir la perspectiva de género en la elaboración, aplicación y revisión de la normativa y se deben adoptar medidas de carácter estructural para conseguir la equiparación de la cobertura por pensiones entre mujeres y hombres, así como potenciar la conciliación y la corresponsabilidad** (COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LOS ACUERDOS DEL PACTO DE TOLEDO, 2020, pág. 67).

Ante esta situación, los sistemas de protección social, en especial en el marco europeo, incorporan instrumentos relativos a las pensiones de jubilación para revertir la desigualdad, como son: **las pensiones de viudedad, créditos por cuidados en el sistema de pensiones, prestaciones básicas o mínimas, entre otros** (ARZA, Camila, 2017; FUSTER PÉREZ, Luisa, 2019). Con respecto a la pensión de viudedad, esta se ha empleado como uno de los mecanismos tradicionales a la hora de equilibrar desigualdades. No obstante, actualmente debido a que se basa no en la independencia económica, sino en la estructura familiar, se suelen complementar o reemplazar por sistemas que aseguren los derechos individuales. Esto ha ocurrido, por ejemplo, en países como Alemania o Suecia, donde se han implementado reformas para adaptar las pensiones de viudedad a la realidad actual, promoviendo la equidad de género y reduciendo desincentivos laborales (FUSTER PÉREZ, Luisa, 2019). Otra de las medidas consiste en el reconocimiento de los periodos de trabajo no remunerado en tareas de cuidados, como forma de compensar las interrupciones en la trayectoria laboral (ARZA, Camila, 2017). El establecimiento de ingresos mínimos garantizados en pensiones también resulta fundamental, ya que son un componente esencial de los sistemas de pensiones que buscan asegurar un ingreso mínimo para todas las personas mayores, independientemente de su historial laboral. Estas prestaciones son especialmente beneficiosas para las mujeres, que suelen tener trayectorias laborales más fragmentadas y menores ingresos en el cómputo (ARZA, Camila,

2017). Asimismo, también existen otras reglas relevantes en clave de género, como las reformas relativas a la edad de jubilación o la modificación de requisitos para poder acceder a una pensión de carácter contributivo (ARZA, Camila, 2017).

Mientras persistan las brechas de género vinculadas a la segregación de los tiempos de vida y trabajo (reproductivo-no remunerado y productivo-remunerado) y vinculadas a la desigualdad en el mercado de trabajo, se hace necesario implementar “acciones positivas” que corrijan la brecha de género en las pensiones (MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, 2021, pág. 148). En las últimas décadas, algunos de estos mecanismos de equidad han sido las pensiones no contributivas y asistenciales, la cobertura de lagunas de cotización para las personas trabajadoras asalariadas, compatibilidad de pensiones de jubilación y viudedad... (CLOSING GAP, 2019). **En cualquier caso, son modificaciones normativas que han tenido una dimensión más reactiva o coyuntural que preventiva o estructural, basadas principalmente en el establecimiento de medidas puntuales correctoras de las disfunciones del propio sistema de pensiones** (COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LOS ACUERDOS DEL PACTO DE TOLEDO, 2020).

En 2020, el Congreso de los Diputados aprobó el Informe de evaluación y reforma del Pacto de Toledo en el que se recogen recomendaciones y se establecen unas líneas de actuación para la defensa y mejora del sistema de Seguridad Social en los próximos años. Algunas de estas recomendaciones, como la garantía del poder adquisitivo, el acceso a la pensión de jubilación a través de fórmulas voluntarias y el acceso a la pensión de jubilación de las personas con discapacidad, se desarrollaron con la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones. Sin embargo, las recomendaciones relativas al género presentes en la Recomendación 17 del Acuerdo del Pacto de Toledo de 2020, “han quedado postergadas a las reformas que se sucedan en el futuro y siempre que se sucedan” (GRAU PINEDA, Carmen, 2022b, pág. 3).

Por su parte, los problemas de sostenibilidad financiera han promovido ya varias reformas, parte de las cuales, en la situación actual, podría haber afectado de forma negativa especialmente a las mujeres. Algunas de estas reformas son el aumento del núme-

ro mínimo de años cotizados necesarios para tener acceso a una pensión contributiva, así como los importes cotizados tomados como referencia para calcular la base reguladora (LÓPEZ- MARTÍNEZ, María y MARÍN-LÓPEZ, Blas Ángel, 2019). Además, si continúa la pérdida de “generosidad” del sistema público y hubiese una transición a un modelo basado en la capitalización individual, de reparto y cuentas nocionales o en el fomento de planes privados de pensiones, la brecha de género podría aumentar ya que las mujeres suelen estar en una posición más vulnerable dentro del sistema y tienen menor capacidad de ahorro. En este sentido, es relevante que alrededor del 80% de las encuestadas no muestre su apoyo a este tipo de pensiones privadas.

También habría que conseguir integrar la **perspectiva de género en las pensiones no contributivas**, altamente feminizadas, con el fin también de reducir la exposición a la vulnerabilidad y a la pobreza.

Por último, se hace indispensable aplicar la perspectiva de género al sistema de pensiones y sus reformas junto a la implementación de **medidas efectivas sobre conciliación y corresponsabilidad y el desarrollo de sistemas de cuidados profesionales y accesibles que permitan**, en primer lugar, la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo en igualdad de condiciones que los hombres y poder enfrentar los factores sociolaborales que hay detrás de la brecha en las pensiones y, en segundo término, afrontar el estancamiento de la natalidad, uno de los factores que hay detrás del reto de la sostenibilidad financiera de las pensiones (LÓPEZ- MARTÍNEZ, María y MARÍN-LÓPEZ, Blas Ángel, 2019).

6.2. Opinión de las especialistas sobre las medidas

Las opiniones referidas a la efectividad de los mecanismos para mitigar la brecha de género en las pensiones presentan divergencias significativas. Así, una parte de las personas que han participado en el presente estudio sugieren que dichas modulaciones deberían ajustarse de manera más específica a la perspectiva de género, dada la menor duración de las trayectorias laborales de muchas mujeres, lo cual impide que cumplan los requisitos de cotización exigidos. En contraste, se plantea que, en lugar de de-

pende de estos mecanismos, sería más eficiente implementar un sistema de pensiones cimentado en principios de igualdad estructural, que garantice una neutralidad efectiva y evite sesgos de género en su aplicación.

“... más que ir a esos mecanismos moduladores, lo que hay es que hacer un sistema que garantice la igualdad, entendiendo que partimos de una desigualdad importante, tanto en las normas de seguridad social, esa neutralidad que hablaba al principio, como de la situación de partida. Creo que las medidas en Seguridad Social no pueden discriminar.... Estas modificaciones que se vayan haciendo y estas modulaciones de las diferentes modalidades de jubilación tienen que atender, de una vez por todas, la perspectiva de género” (Participante 2 GF3).

Desde esta perspectiva, se argumenta que las medidas correctivas actuales no abordan suficientemente la raíz estructural del problema, y que sería más eficaz construir un sistema basado en la igualdad sustantiva. Entre las propuestas se encuentra la modificación de los coeficientes reductores que penalizan las carreras profesionales más breves, típicas de las mujeres debido a los cuidados:

“...seguramente haya que hacer alguna medida de discriminación positiva sobre los coeficientes reductores. Sabéis que con 35 años tienes la pensión de acuerdo con la base de cotización, no tienes ningún coeficiente reductor, pero a partir de menos años cotizados tienes coeficientes reductores en la pensión. Por tanto, ¿quién tiene bases de cotización que no aplican coeficientes reductores? Mayoritariamente hombres.

Por eso, porque no tienen carreras profesionales las mujeres de 35 años, no las tienen. Entonces, se le aplican unos coeficientes reductores sin tener en cuenta esas particularidades que estamos hablando” (Participante 5 GF3).

Esta situación de partida de desigualdad estructural también se pone de manifiesto en ámbitos de aparente neutralidad como es la Administración Pública.

“En la Administración Pública hay brecha. Lo reconoce la propia Administración. Hay muchos más hombres en pue-

tos de libre designación, que tienen complementos” (Participante 2, GF4).

También en el caso de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, por ejemplo, si bien el salario base es igual, existen diferencias significativas en complementos retributivos, incentivos al rendimiento y medallas con valor económico, a los que acceden mayoritariamente hombres.

“No hay una brecha salarial directa, porque todos cobramos lo mismo, pero sí que es verdad que los hombres ocupan puestos [...] con incentivos mayores. [...] Esas medallas no solemos recibirlas porque tampoco se nos propone” (Participante 3 GF4).

Asimismo, los mecanismos de reducción de jornada o excedencias por cuidados generan un impacto económico directo en la base de cotización y, por tanto, en la cuantía final de la pensión:

“Se le aplican unos coeficientes reductores sin tener en cuenta esas particularidades [...]. Yo me voy a jubilar con la mitad del dinero que mi compañero, aunque lo haga el mismo día” (Participante 1, GF4).

“Ella está de excedencia de reducción de jornada bastantes años [...], se queda con 1.100 € en lugar de 1.500 € de pensión. Lo das todo para acabar siendo pobre” (Participante 3 GF4).

Estas consecuencias se ven agravadas por la dificultad de acceder a destinos mejor retribuidos o a misiones internacionales, reservadas de facto a los hombres, lo cual reduce aún más la capacidad de cotización de las mujeres.

“Las misiones internacionales se cobra mucho dinero [...]. Si no exige que vayan dos mujeres, no va ninguna” ((Participante 3 GF4)).

Por otro lado, la reforma de la cotización en relación con el trabajo a tiempo parcial destaca que siendo positiva desde el punto de vista del acceso a la pensión, no ha contribuido a mitigar la brecha de género

“Con esta nueva norma hay pensiones de jubilación que van a cobrar menos de lo que cobraban antes con la otra normativa... Ahora bien, no hemos cotizado lo mismo porque yo he cobrado la mitad, por lo tanto, me voy a jubilar con la mitad del dinero. Puedo jubilarme el mismo día que mi compañero, pero con la mitad del dinero” (Participante 1 GF4).

En cuanto a las disposiciones para mitigar la disparidad de género en las pensiones, implementadas mediante el Real Decreto-ley 3/2021, se observan varias posturas. Una parte de las personas consultadas sostiene que el enfoque adoptado es insuficiente, ya que no aborda de manera adecuada las desigualdades estructurales que inciden en las trayectorias contributivas de las mujeres. Asimismo, se critica que las consideraciones de género fueron completamente desatendidas en la formulación de estas políticas, resultando en efectos limitados para reducir la brecha de género en las pensiones.

“Sigue habiendo un desconocimiento de la brecha digital enorme y que conlleva a una brecha de desigualdad todavía en el tema de las pensiones con mujeres y en el colectivo que nos atañe más pronunciado todavía en mujeres gitanas” (Participante 3 GF2).

“Pero bueno, las cuestiones de género estaban totalmente abandonadas, no olvidadas, porque estaban muy presentes, pero lo único es que no se acometían y estaban totalmente olvidadas. Por una, por un lado, la visión sistémica, sea esto de visiones fragmentadas, lo que puede hacer el sistema de seguridad social por sí mismo y únicamente, pues tiene unos efectos muy limitados y nos van a servir, pues para muy poco. En ese objetivo general de reducir la brecha. Con lo cual, creo que es fundamental, al final de la aplicación, incorporar también esa dimensión transversal de las cuestiones de género y hay que tener mucho cuidado a la hora de diseñar una medida para que esa medida sea eficaz” (Participante 2 GF1).

“Yo creo que, desde el mundo académico, científico, deberíamos también ser críticos o autocríticos y reconocer que no tenemos un buen sistema de análisis de las intervenciones, las políticas, las normativas que hemos estado estableciendo” (Participante 4 GF1).

Hay que tener en cuenta que la integración de lagunas de cotización en la Ley 21/2021 busca atenuar los efectos de interrupciones laborales comunes en las trayectorias femeninas. En este sentido, se destaca la importancia de adaptar esta medida a situaciones específicas, como aquellas en las que las mujeres monoparentales y cuidadoras, o pertenecientes a otros grupos con riesgos de exclusión social, no generan ingresos ni pensiones propias. Por ende, diversos participantes sugieren la necesidad de tener en cuenta cada caso de manera individual, y de evaluar las circunstancias específicas de cada tipo de familias, y en concreto de cada mujer.

“... la cotización ya que hay muchas mujeres monoparentales que se encargan del cuidado de las familias y no generan ingresos, no tienen pensión. Entonces yo creo que hay que tener en cuenta, de nuevo, la individualidad de cada caso, la realidad de cada persona o familias numerosas, por ejemplo” (Participante 6 GF2).

“A su vez, la implementación del Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI) ha suscitado una reflexión crítica sobre su limitada capacidad de reducir la brecha de género en pensiones si no se aborda la desigualdad laboral de fondo. Además, se cuestiona la falta de una revisión integral en función de las recomendaciones del Pacto de Toledo, la cual pueda promover y ofrecer un replanteamiento más práctico, en lugar de atender exclusivamente a las presiones sociales.

Esto es muy importante. Las brechas en pensiones tienen una componente muy importante derivada de las brechas laborales...por cierto, no se ha dicho aquí, hay una hoja de ruta en las recomendaciones del pacto de Toledo. ¿Por qué no se cumplen y por qué no se hace una visión, una revisión general y no, según lo que me va presionando más, en función del movimiento social?” (Participante 6 GF1).

Por otro lado, en términos de igualdad de edad de jubilación, se reportan diferencias en la práctica, ya que los hombres tienden a jubilarse antes que las mujeres. Esta situación se considera como un aspecto a no omitir en la evaluación de medidas vigentes. Igualmente, se observa que las mujeres predominan en las pensiones no contributivas debido a una entrada más tardía y fragmentada en el mercado laboral, aunque progresivamente su

acceso a pensiones contributivas parece reflejar una mejora en la integración laboral

“...en las pensiones no contributivas las mujeres son mayoritarias, precisamente por la más tardía o peor incorporación al mundo laboral de las mujeres que pueda dar lugar al derecho a las pensiones contributivas. O sea, progresivamente y cada año, la presencia de las mujeres es menor en las pensiones no contributivas, lo cual, a lo mejor, es el reflejo de la mayor integración de las mujeres en el mundo laboral y es un acceso, en mayor medida, a las pensiones contributivas” (Participante 9 GF1).

“Porque está dando lugar a que en la práctica haya dos edades de jubilación, los hombres a los 65 y las mujeres más tarde. Eso es algo que creo que no podríamos omitir. Y otro tema, la jubilación anticipada voluntaria que exigen tener cotizado pues 35 años... Adecuar el concepto de vida laboral completa para el hombre y para la mujer, porque en nuestro sistema tenemos una sola vida laboral completa, que tiene consecuencias en orden de cuándo te jubilas, que son cifras distintas, por otro lado. Es decir, que eso es algo que tendría que corregirse. De cuándo te jubilas anticipadamente, cuándo te jubilas a tu edad, las mismas para el hombre y para las mujeres. Con asimilaciones, esas asimilaciones son insuficientes” (Participante 7GF1).

Por último, se van a analizar las opiniones sobre las **medidas relacionadas con los complementos en las pensiones**: un conjunto de medidas económicas que busca reducir las desigualdades en los ingresos de la población pensionista, en especial entre hombres y mujeres.

Para el análisis es importante enmarcar el contexto de las políticas de compensación económica que afectan de manera particular a las mujeres, debido a factores como las diferencias salariales, las interrupciones en la carrera profesional para el cuidado familiar y el predominio de la brecha de género en las pensiones. Estas perspectivas destacan la relevancia de los complementos de mínimos, considerados una de las herramientas más eficaces en la lucha contra la desigualdad de género en las pensiones. Este complemento ha desempeñado un papel esencial en la disminución de la disparidad de género en el sistema de pensiones espa-

ñol y se considera un recurso vital para las mujeres pensionistas, especialmente en las categorías de jubilación y viudedad, beneficiando a un gran número de mujeres.

Muchas pensiones de mujeres son superiores a lo que deberían ser según sus cotizaciones gracias a estos complementos, lo que refleja una política estatal que asegura un nivel mínimo de pensiones mediante fondos de los presupuestos generales del Estado. Se propone analizar el impacto de estos complementos para obtener una imagen precisa de las carreras laborales de las mujeres y sus interrupciones. Finalmente, se subraya que la seguridad social no puede soportar económicamente estos complementos, por lo que cualquier incremento en la pensión mínima debe ser financiado a través de los presupuestos generales del Estado, sugiriendo que una política de incremento gradual de la pensión mínima podría reducir sustancialmente la brecha de género actual.

“Seguir cuidando el complemento de mínimos, que es lo que ha hecho que se reduzca de un 34 a un 33, casi un 32 mucho la media, y está en un 30 de brecha a nivel europeo, pues el complemento de mínimos juega de forma significativa para favorecer a las mejores, a las mujeres. Todo el complemento de mínimos. Os diría que tanto en jubilación o en viudedad, pues esto supone más de dos millones de mujeres” (Participante 2 GF2).

“Y tercero, que veamos que muchas pensiones de la mujer son superiores a lo que deberían de ser por la cotización porque son las que en mayor medida tienen complemento de mínimos. Que es una política que hace un Estado porque considera que las pensiones tienen que tener un nivel mínimo y si tu cotización no tendiera para llegar a ella, desde los presupuestos generales del Estado se aporta una cantidad para que esas pensiones sean mayores.... Que analicéis también lo que significan los complementos de mínimos en las pensiones de las mujeres. Porque podemos, si lo comparamos simplemente cuánto cobra de media la mujer pensionista por jubilación y la del hombre, y no tenemos en cuenta que muchas pensiones de mujeres se complementan, pues nos da una fotografía mejor de cuál ha sido la vida laboral y las cotizaciones, las interrupciones y todas esas cosas que estamos hablando, que tienen que ver con carreras insuficientes, tanto desde el pun-

to de vista de las bases como de los tiempos....Claro, no puede ser soportado por la seguridad social, porque la seguridad social es un sistema de cotización y prestación. Eso tiene que ser aprobado en presupuestos generales del Estado, como es todo lo que significan los complementos de mínimos y subir la pensión mínima. Si hacemos una política en el tiempo de incremento de la pensión mínima, vamos a disminuir sustancialmente la brecha actual” (Participante 5 GF3).

Asimismo, se enfatiza en la **necesidad de priorizar políticas de pensiones no contributivas** para apoyar a grupos vulnerables, como minorías étnicas y personas mayores con discapacidades, ya que estos sectores suelen quedar al margen de las pensiones contributivas. Además, se intercede por la inclusión de medidas de apoyo para las mujeres que deciden dedicarse a la crianza en los primeros años de vida de sus hijos, considerando que el actual esquema de reducción de jornada laboral podría ser reemplazado o complementado por un sistema que brinde apoyo financiero sin penalizar el salario futuro.

“Fíjate, ellas tienen que cotizar cinco años más. ¿Por qué razón no podemos estudiar un complemento, en lugar de cargar a las empresas con una reducción de jornada por 12 años? ¿Por qué no organizamos un complemento para la mujer que decide, mira, es que los primeros cinco años de mi vida, de la vida de mi hijo, los voy a dedicar al cuidado de la vida de mi hijo?” (Participante 4 GF3).

“Por ejemplo, ha comentado X, si tengo un hijo, si tengo dos, si tengo tres, vale. Pero es que mi mujer se ha jubilado hace poco, y como se ha jubilado anticipadamente, esto que dices tú, es igual que haya tenido un hijo, dos, tres, porque no le pagan nada, ni por uno, ni por dos, ni por tres, porque se ha jubilado anticipadamente” (Participante 1 GF4).

“Y priorizar, yo creo que, por un lado, pensiones no contributivas, porque a la minoría étnica de nuestro país le llega rotundamente, y algunas personas más mayores con discapacidad, y el tema de complementos de mínimos como algo importante” (Participante 2 GF2).

Otro punto recurrente es la **asimetría en los complementos** otorgados a hombres y mujeres, la cual no se deriva exclusiva-

mente de las contribuciones realizadas, sino que responde a un modelo que debería propiciar una equidad en los beneficios complementarios. Esto implica la supresión de cualquier elemento de penalización o trato desigual que pueda perjudicar a las mujeres en relación con sus contrapartes masculinas, con especial énfasis en el impacto de la maternidad sobre sus derechos.

“Pues, a la hora de adaptarlas el sueldo, las quitaban ciertos complementos que tenían. Por lo tanto, estaban dejando de percibir un dinero, pues, que jolín, las están penalizando por ser madres, literalmente... Lo que pasa es que el problema no está en si yo entiendo lo que cotiza o no cotiza, está en por qué él está cobrando unos complementos diferentes a los míos... No sé si me explico. Vale, entonces, efectivamente, si él está cobrando, o sea, el problema no es que yo no entienda mi nómina, el problema es por qué él está cobrando esos complementos y yo no. Entonces, el problema es la base del por qué yo tengo este complemento y no el otro. Porque si todo el mundo cobrara los mismos complementos, no habría ese problema” (Participante 2 GF4).

En relación con lo anterior, y específicamente en referencia al complemento de maternidad, algunas opiniones subrayan que esta medida fue diseñada con una intencionalidad de compensación demográfica, pero ha generado críticas en su ejecución, ya que algunos hombres han argumentado que también aportan demográficamente. Esto ha llevado a reclamos de ineficacia y percepción de injusticia en su aplicación puesto que se limita a compensar sin atacar las causas subyacentes de la brecha.

“El tema de la brecha de las pensiones, que estén haciendo ahora, bueno, que saliera este complemento para quitar la brecha de las pensiones está bien, pero no debemos olvidar que no estamos trabajando el problema desde abajo, sino que, bueno, compensando otra cosa. Cuando hicieron la ley, dijeron que iban a pagar las mujeres por su aportación demográfica. Claro, los hombres dijeron, oye, yo he aportado demográficamente también, o sea, hicieron la ley mal hecha...” (Participante 1 GF4).

“Pero, muchas veces, desafortunadas y que han incrementado más la brecha de género, el complemento por maternidad.

Esa es la institución más vergonzante que hemos tenido en mucho tiempo, mal concebida en su origen, mal desarrollada y con más interpretaciones judiciales, porque han llevado a que algo que nació para reducir la brecha la ha reforzado más. De hecho, después de las lecturas del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y demás, y los hombres todos solicitándolo, el resultado es que ahora hay más brecha de género en pensiones que la que había hace cuatro años” (Participante 7 GF1).

“Y el complemento por brecha de género, que luego pasó a transición demográfica y ahora es el complemento de paternidad. Porque, claro, una vez que el juez dijo que no se podía discriminar a los hombres al acceso al complemento de maternidad, lo están solicitando y probablemente se produzca un efecto paradójico, ¿viste?, incrementa la brecha” (Participante 2 GF3).

6.3. Opinión de las investigadoras expertas sobre la evolución del debate en torno a la brecha de género en las pensiones

Tras el análisis de los retos y desafío que presentan el sistema de pensiones, así como el análisis de las medidas para reducir la brecha de género en las pensiones, a continuación, esta parte del informe se orienta a recoger las propuestas de solución planteadas por las expertas entrevistadas, así como una revisión de experiencias y medidas adoptadas a nivel internacional.

El objetivo de esta sección no es ofrecer un catálogo cerrado de recomendaciones técnicas, sino contribuir a la construcción de un marco de reflexión crítico y propositivo que permita avanzar hacia un sistema de pensiones más justo, equitativo e inclusivo desde el punto de vista de género. Para ello, se sistematizan las propuestas formuladas por Gema Quintero, Mercedes Ayuso y Carmen Grau, poniendo especial atención en los elementos comunes, las divergencias matizadas y los criterios de viabilidad social e institucional.

Las investigadoras consultadas coinciden en señalar que no es posible corregir la brecha de género con medidas parciales o sim-

bólicas, y que cualquier estrategia efectiva debe partir del reconocimiento del valor del cuidado, de la redistribución del tiempo y de los recursos, y de una transformación profunda del sistema contributivo actual.

6.3.1. Evolución del debate sobre la brecha de género en las pensiones: conclusiones

En relación a este primer aspecto, las investigadoras coinciden en que la desigualdad de género en el acceso, cuantía y duración de las pensiones **es una consecuencia directa de un sistema diseñado para una figura laboral masculina**, y que los avances logrados hasta la fecha no han cuestionado este modelo de forma sustantiva.

6.3.1.1. De la invisibilidad a la visibilidad crítica

Las expertas sitúan el inicio de la atención pública e institucional sobre la brecha de género en las pensiones en momentos del desarrollo del Estado del Bienestar. En este sentido, se identifica como punto de inflexión la aprobación de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres ya que supone un avance en la institucionalización del enfoque de género, a partir de lo cual, empieza a visibilizarse distintas situaciones de desigualdad, que, en el caso de la brecha de género en las pensiones se completa con estudios demográficos y análisis longitudinales.

*“El debate de pensiones siempre ha existido, pero la brecha de género empieza a salir con mucha fuerza desde 2010.”
(Mercedes Ayuso)*

Aunque esta institucionalización del enfoque de género ha tenido un impacto limitado.

“La perspectiva de género en el debate de pensiones es relativamente reciente. Se ha limitado muchas veces a introducir ajustes sin tocar las bases del sistema.” (Gema Quintero)

Por otro lado, junto a esta visibilización de la situación de las desigualdades y la puesta en marcha de medidas correctoras, también se señala que la reducción de la brecha en los últimos años también se debe a los efectos acumulados de la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo en las últimas décadas.

“No solo que los pasos que se están dando están teniendo las consecuencias que se pretendían, sino también que la incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo en los años, sobre todo 80 y 90, está generando que hayan podido causar derechos de pensión propios.” (Carmen Grau)

6.3.1.2. Persistencia de una arquitectura excluyente

Más allá de esta evolución, las investigadoras coinciden en que el sistema de pensiones permanece estructuralmente vinculado a un determinado modelo —hombre, asalariado, con contrato indefinido y a tiempo completo—, que excluye o penaliza trayectorias laborales marcadas por los cuidados, la parcialidad, la temporalidad o la informalidad, con mayor presencia entre las mujeres.

“El sistema parte de un ideal de trabajador varón, continuo, asalariado, sin interrupciones. Todo lo que se sale de ahí queda penalizado.” (Gema Quintero)

Esta visión compartida pone en cuestión la eficacia de los mecanismos correctores actuales, como los complementos por maternidad o el reconocimiento parcial de cuidados, **ya que no parecen ni son suficientes ni transformadores:**

“Si la pensión depende del salario y las mujeres ganan menos y cotizan menos, la diferencia en pensión es inevitable.” (Mercedes Ayuso)

Además, en el caso del “complemento por contribución demográfica”, su ambigüedad en el diseño ha permitido que hombres —no afectados estructuralmente por la brecha— pudieran acceder al mismo.

“El fallido complemento por contribución demográfica supone que hoy haya hombres percibiendo un complemento cuya misión era contribuir a superar la brecha de género.” (Carmen Grau)

6.3.1.3. Hacia un enfoque estructural e interseccional

Por otro lado, a pesar de la mayor visibilidad del problema, aún persiste una narrativa que entiende la brecha como un problema cuantificable y fácilmente corregible, sin atender a sus raíces estructurales.

“Hay una fantasía tecnocrática de que, si se corrigen las carreras de cotización, el problema se resuelve, pero no se toca el fondo: el modelo económico se sostiene sobre desigualdad de género.” (Gema Quintero)

Además, las expertas alertan sobre la necesidad de incorporar una mirada interseccional que visibilice cómo la brecha se amplifica en función de otros ejes de desigualdad, como la edad, la clase social, el origen migrante o la discapacidad.

“No podemos analizar la brecha de género como un todo; hay que segmentar por edades porque las situaciones son muy distintas.” (Mercedes Ayuso)

“La pobreza en España tiene rostro de mujer y de mujer mayor, porque las mujeres vivimos más tiempo y si además vivimos más tiempo con pensiones más bajas, tenemos muchas más probabilidades de incurrir en pobreza.” (Carmen Grau)

En definitiva, aunque **el debate sobre la brecha de género** en las pensiones ha ganado legitimidad, ha transitado hacia una mayor sofisticación analítica y ha impulsado algunas reformas, **no ha logrado modificar los pilares estructurales del sistema** que reproducen la desigualdad. Las expertas coinciden en que se necesita un cambio de paradigma: pasar de medidas compensatorias a una revisión integral del sistema, que reconozca el valor del cuidado, incorpore criterios redistributivos y afronte las desigualdades con una mirada estructural e interseccional.

“La brecha tiene subyacentes que son sociológicos, históricos, culturales.” (Gema Quintero)

“Las mujeres han sostenido el sistema desde lo invisible. Ya es hora de que el sistema les devuelva dignidad y seguridad en su vejez.” (Carmen Grau)

6.3.2. Principales propuestas de solución sobre la brecha de género en las pensiones

Las investigadoras entrevistadas coinciden en que la brecha de género en las pensiones no puede ser abordada de forma aislada ni mediante soluciones meramente técnicas. Se trata de un fenómeno estructural que requiere una reforma en profundidad del

sistema previsional, articulada con políticas laborales sensibles al género y un replanteamiento del valor que la sociedad asigna al trabajo de cuidados. En este marco, se identifican varias líneas de acción prioritarias que, lejos de operar de manera fragmentada, deben integrarse en una estrategia coordinada e integral.

6.3.2.1. Reconocimiento del trabajo de cuidados

Una de las propuestas más reiteradas es la necesidad de reconocer, dentro del sistema de pensiones, el impacto que tiene el trabajo de cuidados no remunerado sobre las trayectorias laborales de las mujeres. Las expertas subrayan que las interrupciones vinculadas a la maternidad o al cuidado de personas dependientes no solo limitan el acceso a la pensión, sino que también reducen de forma significativa su cuantía. Por ello, reclaman una mejora y ampliación de los mecanismos compensatorios —como los créditos por cuidado o los complementos por hija/hijo—, proponiendo además que este reconocimiento se extienda más allá del cuidado infantil, incluyendo también a personas mayores y dependientes.

“Hay que dejar de tratar el cuidado como un problema individual que las mujeres resuelven con renunciaciones. Tiene que haber una compensación estructural y justa en las pensiones.” (Carmen Grau)

“Si las medidas de conciliación llevan a que las mujeres salgan del mercado laboral sin correcciones adecuadas, las estamos penalizando.” (Gema Quintero)

6.3.2.2. Reforma del modelo contributivo

Como ya se ha comentado anteriormente, el actual sistema de pensiones, centrado en carreras laborales largas, lineales y estables, penaliza de forma estructural a quienes han transitado trayectorias interrumpidas, fragmentadas o informales. En este sentido, las investigadoras abogan por avanzar hacia un modelo mixto que combine principios contributivos con componentes solidarios, capaces de garantizar un ingreso mínimo digno en la vejez con independencia de la regularidad de la trayectoria laboral.

“No podemos seguir con un sistema que premia solo las trayectorias ideales masculinas. Hay que introducir lógicas de redistribución que reconozcan otras formas de aportar a la sociedad.” (Gema Quintero)

6.3.2.3. Transformación del mercado laboral

Las entrevistadas coinciden en que las desigualdades de género en las pensiones tienen su origen en la desigual distribución del empleo y la precariedad que afecta mayoritariamente a las mujeres. Por ello, reclaman políticas activas de empleo con enfoque de género, reformas laborales que dignifiquen sectores feminizados como el trabajo doméstico o el cuidado, así como incentivos a la corresponsabilidad efectiva, incluyendo permisos de paternidad equiparables y obligatorios. También proponen revisar los requisitos de cotización, a fin de facilitar el acceso a pensiones contributivas para mujeres con trayectorias marcadas por la inestabilidad.

“No podemos pretender que la Seguridad Social solucione los problemas que son del mercado de trabajo.” (Carmen Grau)

“La clave es la corresponsabilidad real. Mientras cuidar siga siendo una carga femenina, las brechas se seguirán reproduciendo.” (Mercedes Ayuso)

6.3.2.4. Educación financiera y empoderamiento económico

Otra dimensión clave abordada por las expertas es la necesidad de fomentar la educación financiera entre las mujeres, especialmente en contextos de vulnerabilidad. Subrayan que muchas desconocen cómo las decisiones laborales —como aceptar una jornada parcial o abandonar temporalmente el empleo— afectan de forma directa a su pensión futura. Por ello, defienden la necesidad de campañas de información, asesoramiento personalizado y formación en derechos económicos y sociales.

“Hay una falta total de información. Muchas mujeres no saben qué impacto tiene una jornada parcial en su pensión hasta que ya no hay vuelta atrás.” (Mercedes Ayuso)

“Educar en derechos previsionales es una forma de empoderar.” (Carmen Grau)

6.3.2.5. Incorporación de un enfoque interseccional

Finalmente, las entrevistadas reclaman un abordaje interseccional que permita visibilizar y corregir las desigualdades acumuladas por mujeres en situación de mayor vulnerabilidad. Factores como la edad, el origen migrante, la discapacidad o la informa-

lidad laboral agravan la brecha de género en las pensiones, y requieren políticas específicas basadas en datos desagregados, estudios longitudinales y una mayor sensibilidad institucional.

“No basta con hablar de mujeres en abstracto. Hay mujeres que ni siquiera acceden a una pensión contributiva, y eso no se está abordando.” (Gema Quintero)

En conjunto, las propuestas formuladas por las investigadoras apuntan a un cambio de paradigma: pasar de un sistema basado en la acumulación individual de derechos laborales a uno que reconozca el valor social del cuidado, las trayectorias diversas y la necesidad de justicia redistributiva. Como señala una de ellas:

“Las mujeres han sostenido el sistema desde lo invisible. Ya es hora de que el sistema les devuelva dignidad y seguridad en su vejez.” (Carmen Grau)

6.3.2.6. Coordinación entre políticas laborales, fiscales y de bienestar

Las investigadoras subrayan de forma unánime que la reducción sostenible de la brecha de género en las pensiones no puede lograrse desde el sistema previsional de forma aislada. Plantean la necesidad de una **coordinación estructural entre las políticas laborales, fiscales y de cuidados**, en el marco de una reformulación integral del Estado del Bienestar. Esta interdependencia entre pilares es, en su opinión, clave para corregir los mecanismos de exclusión que se originan en el empleo y se traducen, a largo plazo, en desprotección social.

Uno de los principales argumentos expuestos es que **las pensiones deben entenderse como el resultado de trayectorias vitales condicionadas por múltiples políticas públicas**. Así, la desigualdad de género en la vejez se origina en la precariedad laboral, en la falta de políticas de conciliación efectivas, en la fiscalidad regresiva o en la insuficiencia de servicios públicos de cuidados. Solo una visión intersectorial y sistémica puede abordar estas causas de manera integral.

“No podemos analizar las pensiones como una cápsula aislada. Forman parte del Estado del Bienestar y dependen de muchas otras políticas.” (Mercedes Ayuso)

La coordinación entre políticas también implica que **el rediseño del sistema de pensiones debe acompañarse de medidas estructurales** en materia de empleo, como la mejora de la calidad contractual en sectores feminizados, y en materia fiscal, mediante una redistribución más justa que permita sostener un sistema público más inclusivo y menos dependiente de las cotizaciones individuales. La garantía de ingresos mínimos en la vejez, por tanto, no debería depender exclusivamente del historial laboral previo.

“La desigualdad en pensiones no se resuelve con una medida concreta, sino con un cambio estructural en todos los pilares del bienestar.” (Carmen Grau)

Asimismo, las expertas reclaman una **visión coherente en el diseño de las políticas de conciliación, cuidados y empleo**, de modo que las decisiones que las mujeres toman en su vida laboral (como reducir jornada o asumir cuidados) no deriven en una penalización futura en su jubilación. Esta penalización, actualmente invisible o naturalizada, reproduce una trayectoria de desigualdad a lo largo de toda la vida.

“Las pensiones son un pilar más del Estado del Bienestar, pero necesitan que el resto de pilares, como el cuidado y la conciliación, estén bien diseñados.” (Mercedes Ayuso)

Por tanto, toda propuesta de reforma del sistema de pensiones debe entenderse como parte de un **pacto social más amplio**, que articule justicia fiscal, corresponsabilidad en los cuidados, promoción del empleo de calidad y servicios públicos robustos. Este enfoque sistémico y coordinado se revela como condición indispensable para alcanzar una igualdad sustantiva en el acceso a derechos sociales en la vejez.

6.3.3. Propuestas de solución a nivel internacional

El análisis comparado de sistemas de pensiones en otros países ofrece valiosas lecciones para repensar el modelo español en clave de género. Las investigadoras coinciden en que, si bien no existen fórmulas únicas o plenamente trasladables, algunas experiencias internacionales ofrecen instrumentos institucionales y enfoques conceptuales que pueden orientar reformas estructurales que reconozcan el impacto de las desigualdades de género y el valor del trabajo de cuidados.

Así, por ejemplo, **Francia** ha desarrollado un sistema de pensiones caracterizado por su estructura híbrida, donde coexisten esquemas contributivos y mecanismos de solidaridad. Este país reconoce trimestres adicionales de cotización por cada hija/hijo, permite bonificaciones por maternidad y ha implementado medidas para compensar las interrupciones en la carrera laboral vinculadas a los cuidados. Además, el sistema contempla pensiones mínimas garantizadas y ha incorporado recientemente un debate en torno a la unificación del régimen general con otros regímenes especiales.

En definitiva, se puede destacar el modelo francés como ejemplo de reconocimiento institucional de las trayectorias laborales feminizadas:

“Francia intenta corregir la brecha reconociendo que las trayectorias de las mujeres no son iguales. No solo bonifican por hijos, sino que han planteado reformar todo el sistema considerando esas diferencias.” (Mercedes Ayuso)

Sin embargo, también se destaca que los avances pueden verse neutralizados si se aplican reformas estructurales que prioricen el ajuste fiscal sin contemplar sus efectos de género. La reforma de las pensiones aprobada en 2023 —que elevó la edad legal de jubilación a 64 años— fue criticada por su impacto desproporcionado en mujeres y trabajadores con carreras laborales precarias.

“No basta con incorporar medidas de género si después las reformas globales empeoran la situación de las mismas mujeres que quieres proteger.” (Gema Quintero)

En **Alemania**, el sistema de pensiones ha introducido desde los años 90 la posibilidad de reconocer el cuidado de hijos/as como actividad generadora de derechos previsionales. Las madres (y en menor medida los padres) reciben puntos en su cuenta individual que equivalen a años de cotización, lo que tiene efectos directos sobre la cuantía de su pensión.

Este mecanismo ha sido valorado por las expertas por su capacidad para integrar el trabajo reproductivo en el esquema contributivo, sin desvincularlo completamente del principio de aportación.

“Alemania, por ejemplo, incorpora a través de su sistema de pensiones reconocimiento por los años que se han dedicado al cuidado. No se trata de regalar dinero, sino de valorar contribuciones distintas a la del empleo asalariado.” (Mercedes Ayuso)

No obstante, también se advierte que estos mecanismos son insuficientes si no se acompañan de medidas fiscales, laborales y culturales que transformen la distribución de los cuidados entre hombres y mujeres.

Los países escandinavos (**Suecia, Noruega, Dinamarca y Finlandia**) son frecuentemente citados como referentes en políticas de igualdad de género.

En este ámbito de estudio, combinan pensiones públicas universales, sistemas de cuentas individuales y robustos servicios de cuidado infantil y de larga duración financiados con impuestos generales. Esto permite que las mujeres no abandonen el mercado de trabajo durante largos períodos, reduciendo así la brecha de género en cotizaciones y prestaciones.

En estos modelos, el Estado asume un papel activo en la provisión de cuidados, lo que facilita trayectorias laborales continuas y promueve la corresponsabilidad. Sin embargo, como subraya Gema Quintero, estos sistemas requieren un alto nivel de inversión y cohesión institucional:

“En los países nórdicos el Estado cuida, pero también es un Estado que extrae mucho. En España queremos los resultados, pero no el modelo completo. Y ese modelo implica impuestos, corresponsabilidad, estructura.” (Gema Quintero)

Aunque estos países no están exentos de desigualdades, su enfoque interrelacionado entre empleo, familia y protección social permite mitigar el impacto de género en la jubilación desde etapas tempranas del ciclo vital.

Respecto a América Latina, en un contexto de alta informalidad laboral y debilidad del empleo formal femenino, varios países latinoamericanos han optado por esquemas no contributivos o universales para garantizar ingresos mínimos en la vejez. Bolivia, por ejemplo, implementó el programa Renta Dignidad, que otor-

ga una pensión básica a todas las personas mayores de 60 años, independientemente de su historial laboral. Uruguay y Argentina han promovido moratorias previsionales que permiten acceder a una pensión a mujeres sin años suficientes de cotización.

Estas políticas han tenido un impacto positivo en la reducción de la pobreza femenina en la vejez, especialmente entre mujeres rurales, migrantes o trabajadoras domésticas. Carmen Grau valora estas medidas por su enfoque inclusivo:

“El enfoque de derechos universales en pensiones no está reñido con un sistema contributivo fuerte. Lo importante es que nadie quede fuera por haber hecho un trabajo invisible.” (Carmen Grau)

No obstante, se subraya que la garantía de un derecho mínimo no debe sustituir la obligación del Estado de promover condiciones estructurales de igualdad en el empleo y la corresponsabilidad en los cuidados.

En definitiva, las experiencias internacionales muestran que ningún país ha erradicado por completo la brecha de género en las pensiones, pero algunos han logrado mitigarla mediante políticas integrales, sostenidas y con enfoque de ciclo de vida.

Por tanto, el aprendizaje que se puede extraer del análisis de estos casos es que los avances en equidad no son automáticos, sino fruto de decisiones políticas deliberadas y reformas institucionales ambiciosas.

“Ningún país ha cerrado la brecha de género sin inversión pública, sin voluntad política y sin entender que el cuidado también es un pilar del sistema.” (Gema Quintero)

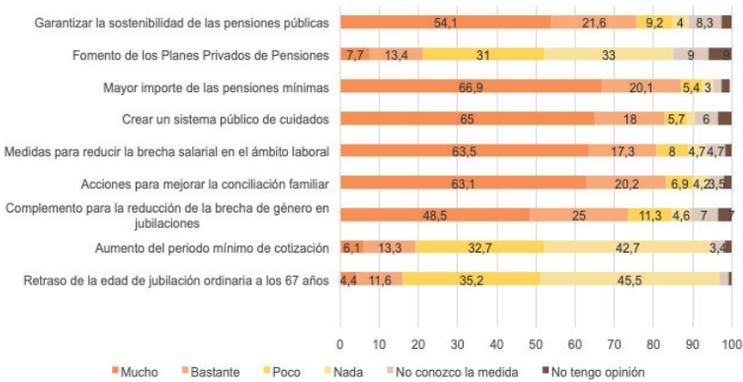
6.4. Opinión de las mujeres sobre las medidas según la encuesta a mujeres de 55 y más años

Al consultar a las encuestadas sobre las medidas para el sistema de pensiones de jubilación, se destaca amplio nivel de acuerdo en el aumento del importe de las pensiones mínimas, con un 66,9% de respuestas en “acuerdo mucho” y un 20,1% en “bastante de acuerdo”, sumando un 87% de apoyo. Le siguen las acciones para

mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral con un 83,3% de aceptación sumando las categorías acuerdo mucho y bastante, y obtienen los mismos niveles de aceptación la creación de un sistema público de cuidados. También cuentan con un alto nivel de aprobación (80,8%) las medidas para reducir la brecha salarial en el ámbito laboral (y la garantía de la sostenibilidad de las pensiones públicas (75,7%).

Por otro lado, las medidas con menor respaldo son el retraso de la edad de jubilación a los 67 años. el aumento del periodo mínimo de cotización y el fomento de los planes privados de pensiones, que obtienen en la sumatoria de poco y nada de acuerdo, 80,7%, 75,4% y 64% respectivamente.

Gráfico n.º 31.- ¿En qué grado estás de acuerdo con las siguientes medidas sobre el sistema de pensiones de jubilación? [%]



Fuente: Encuesta mujeres mayores de 55 años de España 2025. Casos 1017 (elaboración propia).

Fuente: Encuesta mujeres mayores de 55 años de España 2025. Casos 1017 (elaboración propia).

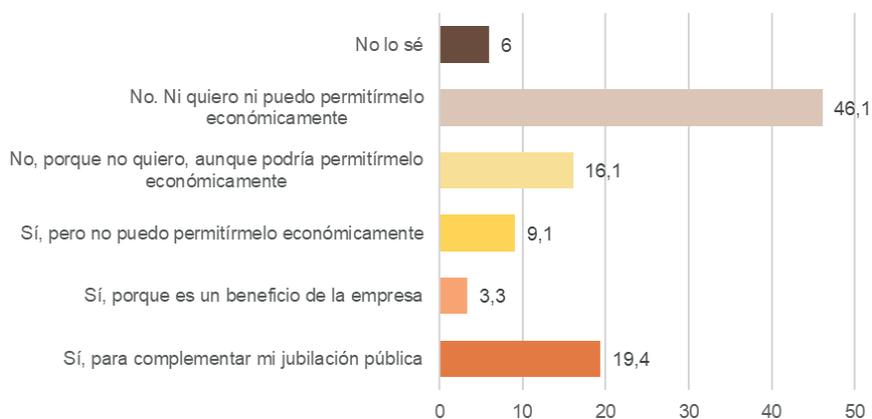
Profundizando en las opiniones sobre los planes de pensiones privados, los datos de la encuesta reflejan que la mayoría de las mujeres no cuenta ni se plantea contar con un plan de pensiones privado (62,2%). Un 46,1% señala que no quiere ni puede permitírselo económicamente, por otro lado, un 16,1% declara que no tiene ni tendrá un plan de pensiones privado, aunque podría permitírselo.

En el grupo de quienes sí tienen o consideran tener un plan de pensiones privado, un 19,4% lo hace con el propósito de complementar su jubilación pública, lo que indica que, aunque minori-

tario, existe un segmento que busca diversificar sus ingresos en la vejez. Asimismo, un 9,1% manifiesta que quisiera tenerlo, pero no puede permitírselo, lo que refuerza la idea de que el factor económico es un obstáculo relevante para una parte de la población. Este dato también se entiende en que el 83% no tienen ni cree tener otro ingreso diferente a la pensión

Finalmente, un 3,3% de las encuestadas cuenta con un plan de pensiones privado porque es un beneficio proporcionado por su empresa.

Gráfico n.º 32.- Al margen de la pensión del sistema público de la Seguridad Social, ¿tienes o piensas tener un plan de pensiones privado (con un banco, una aseguradora...)? ¿Por qué motivo? [%]



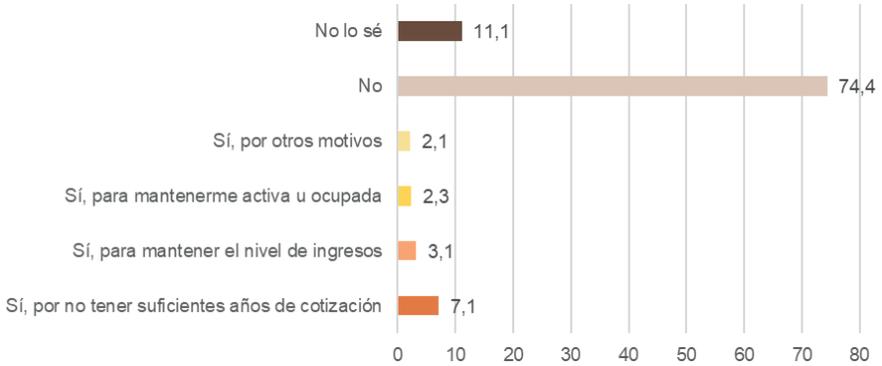
Fuente: Encuesta mujeres mayores de 55 años de España 2025. Casos 1017 (elaboración propia).

Por otro lado, se debe analizar respecto a las medidas de retraso de edad jubilatoria o aumento de años de cotización, la decisión personal de las mujeres en edad de jubilarse aplazar la misma. En ese sentido, un 74,4% de las encuestadas, no ha pospuesto ni tiene intención de posponer la fecha de su jubilación, lo que indica que, en términos generales, las trabajadoras esperan retirarse en la edad prevista sin necesidad de extender su vida laboral.

Asimismo, aparecen otras razones que llevan a las mujeres a demorar su jubilación, por ejemplo, un 7,1% señala que ha pospuesto o piensa posponer su jubilación por no contar con suficientes

años de cotización, o un 3,1% declara que planea retrasar su jubilación para mantener su nivel de ingresos.

Gráfico n.º 33.- ¿Has pospuesto o piensas posponer la fecha de tu jubilación? [%]



Fuente: Encuesta mujeres mayores de 55 años de España 2025. Casos 1017 (elaboración propia).

Por último, ante la pregunta, “Para finalizar, ¿qué sensación tuviste al jubilarte o qué sensación tienes al pensar en la jubilación? Escribe una palabra o una frase”, las 25 palabras o ideas más frecuentes son las que aparecen en la siguiente nube de palabras, en la que se detectan tanto aspectos negativos como positivos:

Gráfico n.º 34.- “Para finalizar, ¿qué sensación tuviste al jubilarte o qué sensación tienes al pensar en la jubilación? Escribe una palabra o una frase”.



Fuente: Encuesta mujeres mayores de 55 años de España 2025. Casos 1017 (elaboración propia).

En términos generales, llama la atención que la emoción o sensación dominante está vinculada a la **incertidumbre**. Esta es la más referida bien directamente o con otros sinónimos o frases con carga de **duda, miedo, preocupación o inseguridad**. A estas sensaciones, se le une, además, un sentimiento de **desprotección institucional**: aparecen ideas como abandono, injusticia, sistema fallido e incluso el no saber si llegará la pensión. Tal y como ilustran los siguientes *verbatim* extraídos de la propia Encuesta:

“Angustia, no creo que acceda a una pensión digna” (Mujer, 55 años, estudios de postgrado universitario, residente en zonas rurales o despobladas, con dificultades económicas para afrontar los gastos mensuales, integrante del colectivo LGTBI+, Principado de Asturias).

“Creo que voy a pasar mucho miedo y necesidad” (Mujer, 56 años, formación profesional, víctima de violencia de género o sexual, cuidadora no profesional de familiar dependiente, Comunidad de Madrid).

“Abandono administrativo. Mayores gastos sanitarios, odontológicos, optalmológicos y de la vivienda luz, gas, etc.” (Mujer, 72 años, estudios universitarios, Navarra).

“Cuando pienso en mi jubilación tengo MIEDO. Ya para empezar, al pretender hacer una simulación en Seguridad Social, me sale el mensaje de que hay incidencias en mi vida laboral y que contacte con una oficina. Las incidencias son que he estado contratada por 2 entidades a la vez (una a jornada completa y otra parcial) o bien porque he cotizado tanto como autónoma (base mínima siempre) como por cuenta ajena (base con algunos complementos ocasionalmente)” (Mujer, 60 años, estudios de postgrado universitario, integrante del colectivo LGTBI+, Comunidad de Madrid).

“Desamparada” (Mujer, 70 años, educación primaria, Castilla y León; y Mujer 62 años, familia monomarental, con dificultades económicas para afrontar los gastos mensuales, Navarra).

“Empobrecimiento, falta de recursos, tiempo de espera para acceder a ayudas excesivo” (Mujer, 57 años, estudios universitarios, Castilla-La Mancha).

“Extraña, el trabajo articula la vida” (Mujer, 70 años, estudios universitarios, Comunidad de Madrid).

“Incertidumbre y miedo a la precariedad” (Mujer, 55 años, estudios postgrado universitario, familia monomarental, Principado de Asturias).

“Me da mucho miedo no saber cuánto voy a cobrar ni si me va a bastar para vivir” (Mujer, 55 años, formación profesional, Islas Baleares).

“Tuve que cambiar de Comunidad (De Madrid a Asturias) y alquilar mi piso para poder vivir, con 815€/mes de pensión no podía vivir en mi casa y tuve que salir y alquilarla. Sensación de aventura y desarraigo, aprendizaje en un entorno más amigable de pueblo” (Mujer, 68 años, estudios universitarios, familia monomarental, Principado de Asturias).

“Creo que hay profesiones que exigen mucho esfuerzo y deberían jubilarse antes. En el caso de los hombres esas profesiones están detectadas, pero no sucede lo mismo en las profesiones feminizadas” (Mujer, 55 años, estudios de postgrado universitario, Comunidad Valenciana).

“Miedo de que desaparezca las pensiones” (Mujer, 71 años, educación secundaria, Cataluña).

“Me han estafado” (Mujer, 68 años, educación secundaria, con dificultades económicas para afrontar los gastos mensuales, Islas Baleares).

“Frustración” (Mujer, 68 años, formación profesional, con discapacidad o diversidad funcional, con dificultades económicas para afrontar los gastos mensuales, Región de Murcia).

“No te informan de tus derechos, te encuentras un poco perdida sino te mueves por tu cuenta” (Mujer, 56 años, formación profesional, con discapacidad o diversidad funcional, cuidadora no profesional de familiar dependiente, Aragón).

“Gran preocupación, el cómputo de los últimos 25 años beneficia a los hombres porque si contáis un poco, los últimos

25 años las mujeres hemos estado a tiempo parcial o de permiso para atender a hijos o a padres, esto nos castiga mucho en la jubilación. Ellos han hecho una carrera lineal, pero nosotras nos hemos empobrecido trabajando el doble” (Mujer, 63 años, estudios universitarios, Cataluña).

Por otra parte, hay otra serie de respuestas que expresan, por una parte, elementos negativos y referentes a **desigualdades estructurales**, especialmente en clave de género, que ya se han ido refiriendo, como un acceso desigual a pensiones, la penalización de trayectorias laborales interrumpidas por los cuidados o la falta de reconocimiento en las profesiones feminizadas. Además, también se han expresado experiencias personales de dificultad añadida (dependencia, viudedad, enfermedades, precariedad laboral previa) que condicionan cómo se vive o se espera vivir la jubilación, desde la perspectiva de género **interseccional**:

“Qué trabajé muchos años a jornada completa, me redujeron la jornada en la crisis y me despidieron con jornada reducida y eso me va a afectar enormemente a la hora de jubilarme, además de ser casi imposible trabajar en el medio rural siendo mayor” (Mujer, 59 años, formación profesional, residente en zonas rurales o despobladas, Con dificultades económicas para afrontar los gastos mensuales, Comunidad Valenciana).

“Como no he podido jubilarme al no tener un trabajo en condiciones mi sensación es de fracaso” (Mujer, 64 años, estudios universitarios, cuidadora no profesional de familiar dependiente, Andalucía).

“Incertidumbre. Coticé + 25 años en Nicaragua, no hay convenio ni puedo tramitar mi jubilación allí” (Mujer, 60 años, estudios postgrado universitario, cuidadora no profesional de familiar dependiente, Integrante del colectivo LGTBI+, Comunidad de Madrid).

“Estoy muy preocupada. Por cuidar de mi familia no pude trabajar y hoy no tengo el tiempo requerido para percibir una pensión” (Mujer, 55 años, estudios universitarios, familia numerosa, migrante, Región de Murcia).

“Me preocupa si podré subsistir yo sola con mi pensión” (Mujer, 59 años, estudios universitarios, familias monomarental, Islas Canarias).

“Pensar en la jubilación me produce miedo a convertirme en una carga para mis hijos debido a mis bajos ingresos” (Mujer, 58 años, estudios universitarios, migrante, con dificultades económicas para afrontar los gastos mensuales, Cataluña).

“Que no debería haber dejado de trabajar al casarme” (Mujer, 74 años, sin estudios, familia numerosa, con dificultades económicas para afrontar los gastos mensuales, Región de Murcia).

“Tengo dependencia en grado III y tengo que ser cuidada por mi marido y por una profesional de los cuidados. Esa es mi jubilación: sin calidad de vida y con merma en mi pensión ante la ausencia de un sistema público de cuidados y una Ley de Dependencia ineficiente” (Mujer, 64 años, educación primaria, con discapacidad o diversidad funcional, Región de Murcia).

Al mismo tiempo, también emergen emociones positivas vinculadas al deseo **de descanso, libertad y satisfacción** por haber cumplido una etapa, con enunciados más asociados a la libertad, la calma, la alegría, el reto cumplido:

“Absolutamente merecida. Empecé a trabajar con 15 años” (Mujer, 74 años, estudios universitarios, Andalucía).

“Alivio. Después de una carrera de obstáculos y una vida laboral intermitente, voy a poder jubilarme con cierta estabilidad ya que, a mis 56 años acabo de ser nombrada funcionaria de carrera de la Administración Local”. (Mujer, 56 años, estudios de postgrado universitarios, Castilla y León).

“Buena sensación, pero pensión muy justa para vivir. Cierta temor pq soy sola y no tengo piso en propiedad. Los alquileres están disparados” (Mujer, 68 años, estudios de postgrado universitarios, País Vasco).

“De euforia” (Mujer, 74 años, estudios universitarios, Galicia).

“Después de 50 años cotizados y trabajados sensación de ganas de descansar y mucha tranquilidad” (Mujer, 69 años, formación profesional, Cataluña).

“Alegría, descanso y última etapa de vida” (Mujer, 67 años, País Vasco).

“Tranquilidad emocional” (Mujer, 60 años, educación primaria, familia monomarental, Canarias)

“Soy una persona afortunada porque podré jubilarme a los 60” (Mujer, 59 años, estudios universitarios, Galicia).

“Una sensación positiva: disponía de más tiempo para mí. Sigo siendo una persona muy activa sin horarios” (Mujer, 74 años, estudios universitarios, Cantabria).

Conclusiones

7

7. CONCLUSIONES

La brecha de género en las pensiones en España es una manifestación estructural de desigualdades económicas y sociales acumuladas a lo largo del ciclo de vida laboral y familiar de las mujeres. Esta disparidad, definida como la diferencia porcentual entre las pensiones percibidas por hombres y mujeres, refleja la interacción de múltiples factores que afectan la trayectoria profesional y la capacidad de cotización de las mujeres. Lejos de ser un fenómeno aislado o meramente cuantitativo, esta brecha condensa múltiples factores sociales, económicos, laborales y normativos que convergen en la etapa de jubilación o de acceso a una pensión, en sus diferentes manifestaciones. En este informe se ha evidenciado que la desigualdad en las pensiones no puede explicarse únicamente desde la diferencia salarial, sino que debe entenderse como un reflejo acumulativo de discriminaciones y desventajas interseccionales que atraviesan la vida de las mujeres, desde el acceso y el mantenimiento al mercado laboral, hasta el momento de retirarse del mismo.

7.1. *Brecha de género en las pensiones en España*

El análisis de las distintas modalidades del sistema público de pensiones en España, tanto contributivas como no contributivas, revela la existencia de una brecha de género estructural y persistente en todas ellas. Si bien la brecha en la pensión de jubilación ha sido históricamente la más visible y cuantificada, el informe demuestra que la desigualdad entre mujeres y hombres también se expresa de forma significativa en el resto de las prestaciones del sistema, con implicaciones graves en términos de igualdad, autonomía económica y calidad de vida en la vejez.

En el caso de las **pensiones de jubilación contributivas**, las mujeres no solo acceden en menor medida a estas prestaciones, sino que, cuando lo hacen, perciben cuantías notablemente inferiores a las de los hombres. Esta desigualdad responde a trayectorias laborales más cortas, con mayor temporalidad, parcialidad involuntaria, interrupciones por cuidado y menor salario medio. Aunque existen mecanismos como el complemento por brecha de género, su impacto ha sido limitado para revertir esta desigualdad estructural.

Las **pensiones de viudedad**, que tradicionalmente han tenido un carácter feminizado —el 94% de sus beneficiarias son mujeres—, también reproducen desigualdades. Aunque en este caso las mujeres son mayoría entre las receptoras, esta dependencia de una pensión derivada de la cotización de otra persona (mayoritariamente sus maridos) refuerza modelos de subordinación económica y perpetúa la falta de autonomía financiera de las mujeres mayores.

En cuanto a las **pensiones por incapacidad permanente**, las diferencias también son notables: los hombres no solo son mayoritariamente los perceptores, sino que reciben prestaciones de mayor cuantía. Esto se explica por una doble exclusión: las mujeres tienen menos probabilidades de acceder a este tipo de pensión por sus condiciones de empleo (menos expuestas a trabajos considerados de alto riesgo, pero también menos reconocidas como trabajadoras con dolencias crónicas) y, cuando acceden, lo hacen con bases de cotización más bajas. Además, en algunos regímenes especiales —como el agrario o el de personas empleadas del hogar— la cobertura ante la incapacidad es más limitada, lo que afecta especialmente a mujeres.

Finalmente, las **pensiones no contributivas**, destinadas a quienes no han cotizado lo suficiente o nunca han trabajado en el empleo formal, tienen una alta feminización. Las mujeres constituyen más del 60% de las beneficiarias. Esta sobrerrepresentación revela una trayectoria vital marcada por la exclusión del mercado laboral o por su inserción en sectores informales y no protegidos. A pesar de su función social, estas prestaciones se sitúan en niveles muy bajos, lo que contribuye a la feminización de la pobreza en la vejez.

Si atendemos a esta realidad desde la **perspectiva de género interseccional**, el análisis muestra que la brecha de género se agudiza cuando se combinan otras dimensiones de vulnerabilidad. Las mujeres con discapacidad, migrantes, de etnia gitana o en familias monomarentales se enfrentan a mayores barreras para acceder a pensiones dignas. Estas barreras están relacionadas con mayores tasas de informalidad, discriminación múltiple, menores oportunidades de empleo formal y falta de medidas de protección adecuadas. Por tanto, esta perspectiva es fundamental para diseñar políticas públicas que respondan a las diversas realidades que atraviesan las mujeres en su vida laboral y durante la vejez.

7.2. Causas y consecuencias de la brecha de género en las pensiones

Desde una perspectiva estructural, se constata que el **sistema de pensiones actual**, a pesar de sus reformas y avances, **continúa reproduciendo lógicas androcéntricas**. Estas se expresan tanto en el diseño de las normas como en los criterios de acceso, cálculo y cuantía de las prestaciones. El modelo se ha construido históricamente en torno a trayectorias laborales continuas, completas y a tiempo completo, que no reflejan la realidad de muchas mujeres cuya participación laboral ha estado condicionada por responsabilidades de cuidado, discriminación salarial, temporalidad y trabajo informal. Esta configuración implica que un sistema aparentemente neutro genera efectos desiguales para mujeres y para hombres.

Una de las principales causas identificadas es la **división sexual del trabajo**. Las mujeres continúan asumiendo mayoritariamente las responsabilidades de cuidado no remunerado, lo que condiciona su participación en el mercado laboral: acceden con más frecuencia a empleos a tiempo parcial, tienen carreras profesionales más interrumpidas y una menor continuidad en la cotización. Esta penalización invisible por cuidar tiene un efecto directo sobre el derecho a pensiones dignas.

En segundo lugar, persisten **diferencias salariales y de condiciones laborales**. Las mujeres están sobrerrepresentadas en sectores feminizados, con salarios más bajos, menor estabilidad laboral y menor capacidad de negociación colectiva. Todo ello repercute en la base de cotización y, por tanto, en la cuantía de las pensiones.

A nivel institucional, **el propio diseño del sistema de pensiones** está basado en trayectorias laborales lineales, completas y sin interrupciones, un modelo androcéntrico que no se ajusta a la realidad de muchas mujeres. Las medidas correctoras actuales son aún insuficientes para compensar esta desigualdad de origen.

Con respecto a las **consecuencias de la brecha de género**, cabe destacar que esta tiene consecuencias profundas y duraderas que afectan directamente a la calidad de vida, la autonomía

económica y el bienestar general de las mujeres en la vejez. Esta desigualdad en las prestaciones no solo refleja una trayectoria vital de discriminación y desigualdad laboral, sino que también consolida la feminización de la pobreza en las últimas etapas del ciclo vital.

Una de las principales consecuencias es la **insuficiencia de ingresos** que enfrentan muchas mujeres jubiladas. Las cuantías reducidas de sus pensiones, especialmente cuando no han podido generar una pensión contributiva propia o dependen de una pensión de viudedad, dificultan cubrir necesidades básicas como vivienda, alimentación, cuidados y acceso a medicamentos. Esta precariedad económica impacta también en su salud física y emocional, al generar situaciones de estrés, dependencia o aislamiento.

Además, la brecha de pensiones **limita severamente la autonomía y capacidad de decisión** de muchas mujeres mayores, que deben continuar realizando tareas de cuidado sin remuneración o depender económicamente de descendientes, entidades sociales o ayudas públicas complementarias. Esta situación es aún más grave en hogares monomarentales o cuando se suman factores de vulnerabilidad como discapacidad, migración o etnia.

Por otro lado, la desigualdad en las pensiones tiene un **impacto intergeneracional**: al debilitar la capacidad económica de las mujeres mayores, se reduce su posibilidad de apoyar económicamente a sus familias, perpetuando ciclos de pobreza y desigualdad.

7.3. Percepción de las mujeres de 55 años o más sobre la brecha de género en las pensiones

La encuesta dirigida a mujeres de 55 años o más en España, sumada a *los focus group* de entidades representativas y entrevistas a expertas en la materia, ha permitido recoger un volumen significativo de información cualitativa y cuantitativa que complementa el análisis estructural de la brecha de género en las pensiones. Esta evidencia empírica refuerza el diagnóstico general del informe y pone de relieve las percepciones, vivencias, preocupaciones y propuestas tanto de las mujeres directamente

afectadas como de quienes han dedicado su trayectoria profesional al estudio y análisis del sistema público de pensiones.

7.3.1.1. Desconocimiento generalizado del sistema y elevada preocupación ante su futuro

Uno de los primeros hallazgos de la encuesta es el **escaso conocimiento del funcionamiento del sistema de pensiones** entre las mujeres mayores. Más de la mitad de las encuestadas (55,7%) afirma conocer poco o nada sobre cómo funciona el sistema público de pensiones en España. Esta falta de información afecta directamente a su capacidad para anticipar derechos, planificar la jubilación o recurrir a mecanismos de protección disponibles. Se identifica aquí una necesidad urgente de políticas públicas de información accesible y adaptada que permitan empoderar a las mujeres en esta etapa vital y en las décadas previas.

En paralelo, se constata una **preocupación extremadamente alta por el futuro de las pensiones**, con más del 90% de las mujeres encuestadas manifestando inquietud en distintos grados. El 59,2% declara estar “muy preocupada” y un 33% “bastante preocupada”, lo que evidencia un fuerte sentimiento de incertidumbre respecto a la viabilidad económica de su etapa de retirada del mercado laboral, así como de las generaciones futuras.

7.3.1.2. Trayectorias laborales marcadas por la discontinuidad y la parcialidad

Los datos de la encuesta revelan un patrón común en las trayectorias laborales de las mujeres: discontinuidad, parcialidad y precariedad. Un porcentaje significativo ha trabajado de forma intermitente o sin cotizar, y muchas señalan haber tenido que abandonar temporal o definitivamente el empleo por razones relacionadas con el cuidado de hijas/os, personas mayores o familiares dependientes. El impacto de estas interrupciones se traduce en carreras de cotización incompletas, acceso limitado a pensiones contributivas propias y dependencia de prestaciones mínimas o de viudedad.

7.3.1.3. Impacto de la maternidad y los cuidados

Una proporción elevada de las encuestadas declara haber experimentado efectos negativos en su carrera profesional por haber asumido el cuidado de hijas/os u otras personas dependientes. Entre las situaciones más comunes se encuentran la renuncia a oportunidades laborales, la reducción de jornada, el trabajo a

tiempo parcial involuntario y la desvinculación del mercado laboral durante años. Esta carga de cuidados no remunerada ha influido de manera decisiva en el nivel de ingresos, el tipo de contratación y, en consecuencia, en la pensión de jubilación. Asimismo, las entrevistadas expresan que los actuales complementos por brecha de género o los permisos por maternidad no alcanzan a mitigar el efecto acumulativo de décadas de desigualdad.

7.3.1.4. Pensiones insuficientes y dificultades económicas

Entre quienes ya están jubiladas, muchas indican percibir pensiones muy bajas, en muchos casos inferiores a los 800 € mensuales. A esto se suma la falta de ingresos, lo que genera situaciones de gran vulnerabilidad económica. La inseguridad material se traduce en preocupaciones por el acceso a vivienda digna, cuidados en la vejez o necesidades básicas.

Las mujeres encuestadas expresan con frecuencia sentimientos de injusticia y frustración, al considerar que el sistema de pensiones no reconoce adecuadamente sus contribuciones sociales a lo largo de la vida. Este malestar también se ve reflejado en las palabras que muchas utilizan para describir su experiencia o expectativa frente a la jubilación: “injusticia”, “abandono”, “soledad” o “incertidumbre”.

7.3.1.5. Valoraciones sobre las medidas y propuestas

Las entrevistas a especialistas permitieron profundizar en las limitaciones estructurales del sistema y en las propuestas de mejora más relevantes. Coinciden en señalar que el sistema actual continúa privilegiando modelos masculinos de cotización y excluye las lógicas de cuidados. La crítica se centra en la escasa redistribución del sistema, la debilidad de los complementos existentes y la falta de reconocimiento de tiempos no contributivos por razón de género.

Entre las propuestas planteadas por las participantes en el trabajo de campo destacan:

- El reconocimiento automático de periodos de cuidado como cotizados, sin necesidad de acreditaciones complejas.

- El aumento del complemento por brecha de género y su transformación en un instrumento estructural, no meramente compensatorio.
- La reforma de las pensiones mínimas para garantizar que todas las personas puedan acceder a una pensión suficiente, independientemente de su historial laboral.
- El refuerzo de la perspectiva de género en el diseño de las reformas del sistema y la creación de un observatorio específico para evaluar su impacto sobre las mujeres.
- Las expertas también alertan sobre los riesgos de avanzar hacia modelos de pensiones basados en capitalización individual o planes privados, que refuerzan la desigualdad, dado que las mujeres tienen menor capacidad de ahorro y se ven más afectadas por la precariedad laboral.

7.3.1.6. Sentimientos sobre la jubilación

Finalmente, la encuesta permite captar la dimensión emocional de la jubilación. Las mujeres describen esta etapa con sentimientos mixtos. Para algunas representa alivio y tranquilidad, aunque para la mayor parte es fuente de ansiedad e inquietud. La falta de seguridad económica, el temor a la dependencia y la percepción de que sus esfuerzos no han sido reconocidos generan una vivencia amarga del retiro. En estos casos, la jubilación no se experimenta como un derecho conquistado, sino como una transición cargada de incertidumbre.

7.4. El futuro de las pensiones con perspectiva de género

El futuro del sistema público de pensiones en España se enfrenta a múltiples desafíos que deben abordarse desde una perspectiva de género, para evitar que las desigualdades actuales se perpetúen o incluso se agraven. La sostenibilidad financiera del sistema es un debate legítimo, pero no puede abordarse al margen de la equidad. Las reformas estructurales necesarias no deben suponer un retroceso en los derechos, especialmente de las mujeres, es decir, más de la mitad de la población.

Las proyecciones demográficas y económicas apuntan a la necesidad de fortalecer el sistema, pero ello debe hacerse garantizando que se respeten los principios de suficiencia, universalidad y justicia social. Para ello, es imprescindible que las políticas futuras reconozcan el impacto de los cuidados, corrijan las desigualdades en las trayectorias laborales y aseguren pensiones dignas para quienes han tenido empleos precarios o interrumpidos.

Asimismo, las mujeres participantes en el estudio expresan una elevada preocupación por el futuro de sus pensiones, especialmente aquellas que han cotizado poco o que han estado fuera del mercado laboral. Esta percepción de incertidumbre se traduce en un sentimiento de desprotección institucional. Por su parte, las especialistas insisten en que las reformas deben incluir el reconocimiento de los periodos de cuidado como tiempo cotizado, la revalorización de las pensiones mínimas y la mejora del complemento por brecha de género.

En conclusión, garantizar el futuro del sistema de pensiones no es solo una cuestión de sostenibilidad económica, sino también de justicia de género. Incorporar esta perspectiva en las reformas es clave para construir un modelo más equitativo, inclusivo y adaptado a las realidades sociales del siglo XXI.

7.4.1. Propuestas para mejorar el sistema de pensiones con perspectiva de género

Para finalizar este apartado de conclusiones se recogen propuestas de medidas para reducir la brecha de género en las pensiones en España:

Visibilizar la situación de las mujeres en las administraciones públicas

Las administraciones públicas son los agentes empleadores más importantes de nuestro país. Además, debido a las condiciones de acceso (sistema neutral y objetivo a través de oposiciones) y los sectores de actividad (sanidad, educación, servicios sociales, etc.) la presencia de las mujeres es mayoritaria. Sin embargo, no existen datos sobre las condiciones retributivas de su personal y resulta necesario visibilizar la evolución de la brecha salarial, así como las diferencias entre las distintas administraciones públicas y sus causas con el objetivo de establecer medidas correctivas,

como por ejemplo, incluyendo el complemento de maternidad en la jubilación anticipada tal y como se recoge en el Régimen General de la Seguridad Social.

Introducir el enfoque interseccional en el análisis del mercado laboral, el sistema de seguridad social y el sistema de pensiones

La equidad requiere de abordar las diferencias existentes en los distintos ámbitos de nuestra sociedad identificando cuáles de ellas implican discriminaciones de manera que se pueda diseñar medidas específicas que permitan su eliminación. Por tanto, el diseño de estas medidas requiere de la introducción de variables en los análisis que tengan en cuenta el ámbito municipal, el origen étnico, el país de origen, la situación de discapacidad, la situación de monomarentalidad- monoparentalidad, etc., con el objetivo de poner de manifiesto las discriminaciones múltiples y poder abordarlas de forma adecuada en los sucesivos desarrollos normativos que impliquen modificaciones en el sistema de pensiones.

Separar el mercado laboral de la Seguridad Social

Las entrevistadas coinciden en que la brecha de género en pensiones es una consecuencia directa de desigualdades en el mercado laboral. Se propone mejorar las condiciones de trabajo en sectores feminizados y reformar los requisitos de cotización para garantizar que más mujeres puedan acceder a una pensión contributiva.

Mejorar las políticas de conciliación

El Estado debe asumir un papel más activo en la prestación de servicios de cuidado infantil y de mayores. Actualmente, los fondos destinados a la conciliación no se ejecutan eficientemente, lo que perpetúa la carga de los cuidados en las mujeres.

Reformar el Sistema de empleo doméstico y de cuidados

Se propone implementar modelos como el francés, donde las familias pueden contratar servicios de cuidado a través de un sistema de cheques que ya incluyen cotización. Asimismo, se sugiere regularizar el empleo doméstico y garantizar formación profesional para estas trabajadoras.

Revisar los requisitos de cotización y jubilación

Se recomienda flexibilizar los requisitos de cotización en sectores precarios y feminizados, evitando que tantas mujeres terminen

cobrando pensiones no contributivas. Además, se propone considerar la jubilación anticipada para trabajos especialmente penosos, como los relacionados con el cuidado del hogar.

Incentivar la corresponsabilidad en el cuidado de mayores

Siguiendo el modelo de corresponsabilidad implementado en los permisos de paternidad, se sugiere aplicar estrategias similares para el cuidado de mayores. Actualmente, esta carga sigue recayendo mayoritariamente en las mujeres.

Mayor Implicación del Estado en los Cuidados

Se propone la creación de un sistema de cuidados públicos, similar al de dependencia, para garantizar el acceso equitativo a estos servicios. Además, se recomienda evaluar el impacto del Plan Corresponsables y realizar ajustes para mejorar su eficacia.

CONCLUSIÓN FINAL

Aunque la brecha de género en pensiones ha disminuido en los últimos años (del 35% ha descendido al 29%), esta reducción no ha sido suficiente ni exclusivamente producto de políticas públicas. En definitiva, persisten desigualdades que requieren soluciones tanto en el mercado laboral como en el sistema de seguridad social.

Y la solución pasa por un enfoque integral que combine reformas estructurales, medidas de apoyo social y una mayor sensibilización sobre la equidad de género en la seguridad social y el mercado laboral. Por tanto, el reto principal radica en la implementación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación y el principio de igualdad de oportunidades en estas políticas y en la superación de resistencias políticas y sociales.

Bibliografía

8

8. BIBLIOGRAFÍA

8.1. Referencias bibliográficas

ALAMINOS, Estefanía. (2018). La brecha de género en las pensiones contributivas de la población mayor española. *Panorama Social*(27), 119-133. Recuperado el junio de 2024, de https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS_PS/027arto9.pdf

ARZA, Camila. (2017). El diseño de los sistemas de pensiones y la igualdad de género. ¿Qué dice la experiencia europea? *Series de la CEPAL: Asuntos de género*(142). Obtenido de CEPAL. Publicación de las Naciones Unidas: <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/bd0dc8b9-5934-41c0-a81e-e2feaad35a6f/content>

BBVA. (s.f.). *Cómo funciona el sistema de pensiones en España*. Obtenido de Educación financiera. Planes de pensiones. Sistema de pensiones en España. BBVA: <https://www.bbva.es/finanzas-vistazo/ef/planes-de-pensiones/sistema-pensiones-espana.html>

BERTRANOU, Fabio M.; y PÉREZ, Guillermo. (abril de 2006). Normas internacionales de trabajo, seguridad social y pensiones. *OIT Notas*. Obtenido de https://www.google.com/url?q=https://www.ilo.org/es/media/320871/download&sa=D&source=docs&ust=1725009298638072&usg=AOvVaw19flCw_WzIm8QV7AW45PDL

BLÁZQUEZ AGUDO, Eva M. (2017). Más allá de la conciliación: hacia la corresponsabilidad. *FEMERIS: Revista Multidisciplinar De Estudios De Género*, 5-8. doi:<https://doi.org/10.20318/femeris.2017.3755>

BOCK, Gisela. (1993). Pobreza femenina, derechos de las madres y estados de bienestar (1890-1950). En F. THÈBAUD, *El siglo XX* (págs. 15-53).

BRAVO FERNÁNDEZ, C. (2004). La Protección Social Complementaria en la empresa: desarrollo y perspectivas. *Lan Harremanak*, 139-156.

CC.OO. (2023). *Observatorio de las Personas Mayores para un Envejecimiento Activo*. Federación de Pensionistas y Jubilados de CC.OO., Fundación 1º de Mayo y Secretaría Confederal de Políticas Públicas y Protección Social de CC.OO. Obtenido de <https://pensionistas.ccoo.es/5aff3a3f46f581965359353a8f53ff10000059.pdf>

CERVILLA GARZÓN, M^a José. (2021). Poligamia, matrimonio por el rito gitano y derecho a la pensión de viudedad: La reciente postura del Tribunal Constitucional frente al criterio del Tribunal Supremo y su contradictorio impacto en la aplicación del derecho a la no discriminación. *Revista De Estudios Jurídicos Y Criminológicos*(3), 309-218. doi:<https://doi.org/10.25267/REJUCRIM.2021.i3.11>

CIS. (2024). Encuesta sobre la percepción de la igualdad y los estereotipos de género. Recuperado el junio de 2024, de <https://www.cis.es/-/las-mujeres-dedican-el-doble-de-tiempo-al-cuidado-de-los-hijos-que-los-hombres>

CIS. (julio de 2024a). Barómetro de julio de 2024. Obtenido de Centro de Investigaciones Sociológicas: https://www.cis.es/documents/d/cis/es3468mar_a

CIS. (julio de 2024b). Opinión pública y política fiscal (XLI). Obtenido de Centro de Investigaciones Sociológicas: https://www.cis.es/documents/d/cis/es3469sdMT_a

CLOSING GAP. (2019). Coste de oportunidad de la brecha de género en las pensiones. (*Informe 3*). Recuperado el julio de 2024, de <https://closinggap.com/wp-content/uploads/2023/11/informe-pensiones-compressed.pdf>

CNMV. (2023). Presencia de mujeres en los consejos de administración y en la alta dirección de las sociedades cotizadas.

COLLINS, Patricia. (2000). *Black Feminist Thought*. New York: Routledge.

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LOS ACUERDOS DEL PACTO DE TOLEDO. (27 de noviembre de 2020). Informe de Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo emitido por la Comisión de Seguimiento y Evaluación de los

Acuerdos del Pacto de Toledo el pasado 27 de octubre. *BOCG-14-D-187, Serie D*(Núm. 187), 5-174. Obtenido de https://www.congreso.es/public_oficiales/L14/CONG/BOCG/D/BOCG-14-D-187.PDF

COMISIÓN EUROPEA. (2013). The gender gap in pensions in the EU. Luxemburgo: Publications Office of the European Union. Obtenido de <https://www.social-protection.org/gimi/Media.action;jsessionid=ReoFA322RzCRiKtVnkTuIfiyaMmz-bL8psA5DamVVNVDEzjChI6J!-765179005?id=13384>

COMISIÓN EUROPEA. (5 de marzo de 2020). *Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025*. Obtenido de <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152>

COMISIÓN EUROPEA. (2020). *Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025*. Bruselas.

COMISIÓN EUROPEA. (2021). *Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales (2020-2025)*. Bruselas.

COMISIÓN EUROPEA. (s.f.). *Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión*. Obtenido de Capacidades e Igualdad: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1609&langId=en>

COMISIÓN EUROPEA, DIRECCIÓN GENERAL DE JUSTICIA. (2014). *Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea*. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.

COMITÉ DE PROTECCIÓN SOCIAL. (2021). *Principales conclusiones del Informe sobre la adecuación de las pensiones de 2021 del Comité de Protección Social y la Comisión Europea - Refrendo*. Bruselas.

CRENSHAW, Kimberlé W. (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. *University of Chicago Legal Forum*(1), 139-168. Obtenido de <https://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8> (inglés)

CSIF. (2024). *Informe Brecha Salarial*. Obtenido de <https://www.csif.es/ca/articulo/canarias/administraciongeneralde las-comunidadesautonomas/46114>

DE VILLOTA, Paloma et al. (2008). Diseño de la estrategia que permita la integración de la perspectiva de género en los presupuestos públicos. *Observatorio de la Igualdad. Instituto de las Mujeres*. Obtenido de <https://www.inmujeres.gob.es/observatorios/observIguualdad/estudiosInformes/docs/disenno.pdf>

EAPN ESPAÑA. (junio de 2024a). 14º Informe anual. El Estado de la Pobreza. Seguimiento de los indicadores de la Agenda UE 2030. Secretaría Técnica EAPN-ES. Obtenido de https://www.eapn.es/estadodepobreza/ARCHIVO/documentos/Informe_AROPE_2024_completo.pdf

EAPN ESPAÑA. (8 de marzo de 2024b). *Más inversión en igualdad para acabar con la feminización de la pobreza*. Recuperado el 30 de junio de 2024, de EAPN España: <https://www.eapn.es/actualidad/1726/mas-inversion-en-igualdad-para-acabar-con-la-feminizacion-de-la-pobreza>

FERRANDO GARCÍA, Francisca M^a. (2018). La discriminación múltiple e interseccional en el ámbito laboral. *Revista De Trabajo Y Seguridad Social. CEF*(428), 19-54. Obtenido de <https://doi.org/10.51302/rtss.2018.1482>

FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO. (2018). *Estudio comparado sobre la situación de la población gitana en España en relación al empleo y la pobreza 2018*. Recuperado el septiembre de 2024, de https://www.gitanos.org/upload_priv/00/79/estudio_2018/files/assets/basic-html/page-2.html

FUSTER PÉREZ, Luisa. (2019). La distribución de las pensiones y la brecha de género. En *Pensiones del Futuro* (Edición revisada 2023 ed., págs. 72-83). Instituto SANTALUCÍA. Obtenido de https://institutosantaluca.es/wp-content/uploads/2024/04/06_la_distribucion_de_las_pensiones_y_la_brecha_de_genero_libro_pensiones_ISL.pdf

FUSTER PÉREZ, Luisa. (2021). Las pensiones de viudedad. *Mediterráneo económico, El futuro de las pensiones en España*(34), 139-157. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8095695.pdf>

GOBIERNO VASCO. DEPARTAMENTO DE JUSTICIA, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. (2008). *Manual de previsión social complementaria*. Vitoria-Gasteiz: Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco.

GÓMEZ GORDILLO, Rafael. (2014). Trabajo a tiempo parcial, jubilación y prohibición de discriminación sexual: revisión de la normativa española a la luz del Derecho de la Unión Europea y la jurisprudencia del TJUE y del Tribunal Constitucional. *Revista de Derecho Comunitario Europeo*, 157-179.

GONZÁLEZ ORTEGA, Santiago y BARCELÓN COBEDO, Susana. (2023). *Introducción al Derecho de la Seguridad Social*. Tirant lo Blanch.

GRAU PINEDA, Carmen. (2022b). La enésima reforma de las pensiones sin perspectiva de género. *Net21*(11), 1-9. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10553/114866>

GRAU PINEDA, María del Carmen. (2020). *La brecha de las pensiones en España*. Bomarzo.

GRAU PINEDA, María Del Carmen. (2022a). La brecha de género en las pensiones en España: estado de la cuestión. *Revista Ultracontinental de Literatura Jurídica*, 3(3), 18-33. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10553/127647>

HARDING, Sandra. (2004). *The Feminist Standpoint Theory Reader*. Routledge.

HERNÁNDEZ DE COS, Pablo; JIMENO, Juan Francisco; RAMOS, Roberto. (2017). El sistema público de pensiones en España: situación actual, retos y alternativas de reforma. *Documentos Ocasionales*. BANCO DE ESPAÑA(N.º 1701). Obtenido de <https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesSeriadas/DocumentosOcasionales/17/Fich/do1701.pdf>

HESSE-BIBER, Sharlene Nagy. (2012). *Handbook of Feminist Research. Theory and Praxis*. SAGE Publications, Inc. doi:<https://doi.org/10.4135/978148338474>

HILL COLLINS, Patricia y BILGE, Sirma. (2019). *Interseccionalidad*. Ediciones Morata.

IBERLEY. (2024). La UE considera como “discriminación indirecta” la forma de calcular la prestación por desempleo a tiempo parcial. *IBERLEY*. Obtenido de <https://www.iberley.es/noticias/causas-extinguir-principales-prestaciones-seguridad-social-27442>

INE. (2023). El Salario de las Personas con Discapacidad (SPD). Año 2021.

INE. (2024). Encuesta de Población Activa.

INE. (octubre de 2024). Encuesta de Población Activa (EPA). *Indicadores de Calidad de Vida*.

INE. (2024). Encuesta de Población Activa (EPA) 1T 2024.

INE. (24 de junio de 2024). Proyecciones de Población. Años 2024-2074. Obtenido de Sección prensa. Notas de prensa y comunicados publicados: <https://www.ine.es/dyngs/Prensa/es/PROP20242074.htm>

INSS. (agosto de 2024a). Estadísticas de pensiones. eSTADISS. Estadísticas del INSS.

INSS. (30 de enero de 2024b). La Seguridad Social tramitó 467.678 permisos por nacimiento y cuidado de menor en 2023. *Revista Seguridad Social*. Obtenido de <https://revista.seg-social.es/-/permisos-por-nacimiento-y-cuidado-del-menor-2023>

INSST. (2023). *Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo 2021. Datos de España*. INSST. Obtenido de <https://www.insst.es/documents/94886/5326464/Encuesta+Euro+pea+de+Condiciones+de+Trabajo+2021+Datos+Espa%C3%B1a+%2818-11-2023%29.pdf/e6f46279-de3a-4fbf-1680-ddf93d08d07c?t=1701179937645>

INSTITUTO DE LAS MUJERES. (2022). III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025. Instituto de las Mujeres; Ministerio de Igualdad. Obtenido de <https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE1824.pdf>

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE). (2022). *Encuesta de Estructura Salarial*. Obtenido de https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177025&menu=ultiDatos&idp=1254735976596

LÓPEZ- MARTÍNEZ, María y MARÍN-LÓPEZ, Blas Ángel. (2019). La brecha de género en las pensiones en España y la Unión Europea. *Papeles de población*, 25(102), 81-114.

MINISTERIO DE DERECHOS SOCIALES Y AGENDA 2030. (2021-2023). *Estrategia Nacional para la Igualdad, Inclusión y Participación del Pueblo Gitano*.

MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES. (26 de enero de 2024). *El gasto en pensiones contributivas supone el 11,5% del PIB*. Obtenido de <https://revista.seg-social.es/-/gasto-en-pensiones-enero-2024#:~:text=El%20gasto%20en%20pensiones%20contributivas%20se%20sit%3%BAa%20en%20el%2011,el%20primer%20mes%20de%202024.&text=La%20n%3%B3mina%20mensual%20de%20las,pago%20de%20la%20mensualidad%20ord>

MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES. (27 de agosto de 2024b). *Pensiones contributivas y no contributivas: ¿qué son y cuáles son los requisitos para solicitarlas?* Recuperado el 29 de agosto de 2024, de La Moncloa: <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/inclusion/Paginas/2024/pension-contributiva-jubilacion-requisitos.aspx>

MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES. (s.f.). *Historia de la Seguridad Social*. Recuperado el julio de 2024, de <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Conocenos/HistoriaSeguridadSocial>

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL. (2019). *Mujeres en el mercado de trabajo, mujeres pensionistas y mujeres migrantes en el siglo XXI*.

MOLINA NAVARRETE, Cristóbal. (2021). De la auditoría retributiva a la reducción de la brecha de género en pensiones: ¿un nuevo complemento corrector que hay que tomar en serio? *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF(457), 135-163. Recuperado el junio de 2024, de <https://revistas.cef.udima.es/index.php/rtss/article/view/2376/1994>

MONEREO PÉREZ, José Luis. (2023). Ampliación de derechos de los pensionistas, reducción de la brecha de género y nuevo marco de sostenibilidad del sistema de Seguridad Social. *Revista De Derecho De La Seguridad Social, Laborum*(35), 13-41. Obtenido de <https://revista.laborum.es/index.php/revsegsoc/article/view/673>

OBSERVATORIO DE IGUALDAD Y EMPLEO. (5 de noviembre de 2019). Igualdad de oportunidades en las pensiones en Europa.

OCDE. (2023). *Pensions at a Glance 2023: OECD and G20 Indicators*. OECD Publishing, Paris.

OIT. (1919). Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919 (núm. 3). Obtenido de OIT: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312148

OIT. (1952). C102 - Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102). OIT. Obtenido de https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312247

OIT. (2024). *A study on the employment and wage outcomes of people with disabilities*. ANANIAN, Sevane y DELLAFERRERA, Giulia. Obtenido de <https://www.ilo.org/publications/study-employment-and-wage-outcomes-people-disabilities>

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (s.f.). *Historia de la OIT*. Obtenido de <https://www.ilo.org/es/acerca-de-la-oit/historia-de-la-oit>

PARLAMENTO EUROPEO. (12 de abril de 2023). Brecha salarial de género en Europa: hechos y cifras (infografía). Dirección General de Comunicación, Parlamento Europeo. Obtenido de https://www.europarl.europa.eu/pdfs/news/expert/2020/3/story/20200227STO73519/20200227STO73519_es.pdf

PAUTASSI, Laura C. (noviembre de 2022). Legislación previsional y equidad de género en América Latina. *Mujer y desarrollo, Serie 42*. Obtenido de https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/5898/So210838_es.pdf

ROJO TORRECILLA, E. (2021). El matrimonio gitano no permite el acceso a la pensión de viudedad según el TC. ¿Existe discriminación? *Revista de jurisprudencia laboral - Número 3/2021*.

ROJO TORRECILLA, Eduardo. (2021). El matrimonio gitano no permite el acceso a la pensión de viudedad según el TC. ¿Existe discriminación? *Revista de jurisprudencia laboral - Número 3/2021*.

RON LATAS, Ricardo Pedro y LOUSADA AROCHENA, José Fernando. (2017). Pensiones no contributivas en perspectiva de género: norma y realidad. *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum*(12), 105-121. Obtenido de <https://revista.laborum.es/index.php/revsegsoc/article/download/237/248/264>

S/N. (2017). La UE considera como «discriminación indirecta» la forma de calcular la prestación por desempleo a tiempo parcial. *Iberley*.

S/N. (2017). La UE considera como «discriminación indirecta» la forma de calcular la prestación por desempleo a tiempo parcial. *Iberley*.

SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y. (2019). *Revista de jurisprudencia laboral - Número 4/2019*.

SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Yolanda y MORENO ROMERO, Francisca. (2019). *Revista de jurisprudencia laboral - Número 4/2019*.

SEGURIDAD SOCIAL. (s.f.). *Pensiones: Modalidades / Clases*. Recuperado el 15 de junio de 2024, de Seguridad Social: <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Pensionistas/Pensiones/33467#33470>

SEGURIDAD SOCIAL. (s.f.). *Principios y directrices del sistema de Seguridad Social*. Obtenido de Aula de la Seguridad Social: <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/PortalEducativo/Profesores/Unidad0/PES50>

SERVIMEDIA. (28 de agosto de 2024). El Cermi pide al Gobierno equiparar la cuantía de las pensiones no contributivas a las mínimas contributivas de la Seguridad Social. *Discamedia*. Obtenido de <https://www.servimedia.es/noticias/cermi-pide-go>

bierno-equiparar-cuántia-pensiones-no-contributivas-minimas-contributivas-seguridad-social/1410235695?s=08

SUÁREZ CORUJO, Borja. (2007). *Introducción al Derecho de la Protección Social*. Editorial Tirant lo Blanch.

SUBIRATS, Joan, KNOEPFEL, Peter, LARRUE, Corinne, & VARONNE, Frederic. (2008). Análisis y gestión de políticas públicas: Parte 1 (1a). Obtenido de http://www.academia.edu/234911/An%C3%A1lisis_y_gesti%C3%B3n_de_pol%C3%ADticas_p%C3%ABlicas_Parte_1_See_parte_2_http_igop.uab.es_

TASHAKKORI, Abbas; y TEDDLIE, Charles (coords.). (2010). *Handbook of Mixed Methods in Social & Behavioral Research* (2ª ed. ed.). Thousand Oaks, Sage.

TORRECILLAS MERINO, María del Carmen. (2023). La brecha de las pensiones en clave interseccional. En *Derecho, economía y empresa: cuestiones prácticas actuales* (Giménez Morera, Antonio; Ortega Giménez, Alfonso(dir.); Castellanos Cabezuelo, Ángela María; & Amparo Bonet, Juan (coord.) ed., págs. 303-312). Editorial Colex, S.L.

UGT. (2024). *Crece la brecha salarial entre mujeres y hombres en algunos sectores de los servicios públicos*. Obtenido de Web del Sindicato Unión General de Trabajadores y Trabajadoras (UGT): <https://ugt-sp.es/crece-la-brecha-salarial-entre-mujeres-y-hombres-en-algunos-sectores-de-los-servicios-publicos/#:~:text=Veamos%20algunos%20datos%20que%20hemos,a%C3%B1o%20menos%20que%20los%20hombres>

8.2. Legislación de aplicación más relevante

8.2.1. A nivel internacional

OIT. (1919). C003 - Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919 (núm. 3). In *NORMLEX Information System on International Labour Standards*. OIT. https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312148

OIT. (1952). C102 - Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102). In *NORMLEX Information System on International Labour Standards*. OIT. https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:P12100_INSTRUMENT_ID:312247

8.2.2. Directivas y normativa comunitaria

Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento.

8.2.3. Leyes y leyes orgánicas

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

Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones.

Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

8.2.4. Reales Decretos y Reales Decretos-Ley

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social.

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

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

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.

ANEXOS

9

9. ANEXOS

9.1. *Normativa aplicable al sistema público de la seguridad social y de pensiones de España*

“Lo que hoy podemos discernir observando los datos del sistema público de pensiones de España es, en buena medida, una foto de la historia del mercado de trabajo de la segunda mitad del siglo XX” (ALAMINOS, Estefanía, 2018, pág. 119).

Una vez expuestas las brechas de género existentes en el sistema de pensiones y sus causas y consecuencias, es importante conocer la configuración legal del sistema de pensiones y su evolución en las últimas décadas.

9.1.1. **La Organización Internacional del Trabajo (OIT)**

En este apartado, se contextualiza el marco normativo actual en España con una breve aproximación al marco normativo internacional, emanado especialmente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), creada por el Tratado de Versalles (1919), un organismo especializado de Naciones Unidas que promueve entre sus 187 Estados miembro la necesidad de mantener ciertos estándares laborales de tratamiento mínimo, basado en los convenios internacionales vigentes. Posteriormente, se realizará una breve revisión del marco europeo y de la Unión Europea.

En 1919, la Agencia Internacional del Trabajo (luego OIT) aprobó la Convención de Washington, que recomendaba un permiso por maternidad de seis semanas antes y después del parto para todas las trabajadoras, además de garantizar un ingreso sustitutivo de los salarios y la provisión de servicios médicos gratuitos. Alemania fue el primer país en implementar esta convención. En sus inicios, Inglaterra otorgaba una asignación familiar solo a partir del segundo hijo/a y no directamente a la madre, sino al cabeza de familia, que siempre era un hombre. Sin embargo, debido a la fuerte presión de las mujeres, se logró que la asignación se pagara directamente a las madres. Francia se destacó como el país más avanzado en esta área, ya que desde 1913 contaba con leyes sobre prestaciones a familias necesitadas y subsidios familiares

gestionados por las empresas a través de fondos de compensación. Debido a la alta participación femenina en la fuerza laboral francesa, estas asignaciones se les pagaban generalmente a ellas. Después de la Segunda Guerra Mundial, esta práctica fue adoptada por Suecia, Noruega y Gran Bretaña. Durante la década de 1950, la asignación por maternidad se extendió también a las mujeres de trabajadores autónomos, especialmente en el ámbito agrícola. Sin embargo, con el tiempo, el pago de la asignación fue reasignado nuevamente a los hombres (BOCK, Gisela, 1993).

Tras la posguerra, se consolidan los denominados **Estados de Bienestar**, que se establecieron sobre la base de un acuerdo distributivo que tenía como eje la relación de trabajo, estructurado a partir de un sistema asegurador por el cual se garantizaba a determinadas personas la cobertura ante contingencias sociales (vejez, enfermedad, desempleo), y bajo la lógica de un sistema capitalista de producción, de raíz keynesiana, orientado a asegurar el “pleno empleo”, principio que parece orientado a los hombres.

En el ámbito de la OIT, de manera histórica y conceptual, se pueden identificar tres generaciones de normas de seguridad social (BERTRANOU, Fabio M.; y PÉREZ, Guillermo, 2006). Con respecto a la primera generación de normas (1919-1944), estas se centraban en la atención de cuestiones consideradas urgentes como la enfermedad o los accidentes profesionales:

- C12 la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921
- C19 la igualdad de trato (accidentes de trabajo), 1925
- C24 el seguro de enfermedad (industrial), 1927
- C25 el seguro de enfermedad (agricultura), 1927
- C35 el seguro de vejez (industrial), 1933
- C36 el seguro de vejez (agricultura), 1933
- C37 el seguro de invalidez (industrial, etc.), 1933
- C38 el seguro de invalidez (agricultura), 1933

Además, en el marco del **C003 - Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919 (núm. 3)**, se desarrollaron unas normas mínimas para proteger la seguridad y la salud de las trabajadoras a partir del establecimiento de requisitos especiales en las condiciones de trabajo relacionadas con la protección de la maternidad.

La actividad normativa a partir de la segunda generación de normas (1944-1952) se dirige a unificar y coordinar los diferentes regímenes de protección en un sistema único de seguridad social que cubra todas las contingencias y toda la población ocupada. Así, el propio término seguridad social, el marco en el actualmente se engloba el sistema de pensiones en España, se ha utilizado, por lo general, para referirse a esquemas formales que cubren las contingencias básicas, tal y como estableció la OIT en 1952 en el **C102 - Convenio sobre la seguridad social (norma mínima)**, un convenio base que ha servido de inspiración dentro y fuera de la OIT, y que establece unos estándares mínimos con respecto a qué personas deben ser protegidas y el nivel de las prestaciones y requisitos para su concesión, en función del grado de desarrollo económico y social de los Estados miembro.

Así, el C102, compuesto por 15 secciones, incluye las contingencias de vejez, invalidez y sobrevivencia. De forma más específica, se recogen los estándares mínimos relativos a: cuidados de la salud; incapacidad laboral por enfermedad; discapacidad adquirida por el trabajo; desempleo; maternidad; manutención de hijas e hijos; invalidez; edad avanzada, y muerte del sostén del hogar (PAUTASSI, Laura C., 2022).

Tabla n.º 22.- Cuadro Anexo a la parte XI.- Pagos periódicos a la persona beneficiaria tipo

Partes	Contingencias	Beneficiario/as tipo	Porcentaje
III	Enfermedad	Hombre con cónyuge y dos hijos/as	45
IV	Desempleo	Hombre con cónyuge y dos hijos/as	45
V	Vejez	Hombre con cónyuge en edad de pensión	40
VI	Accidentes del trabajo y enfermedades profesionales:		
V	Incapacidad para trabajar	Hombre con cónyuge y dos hijos/as	50
VI	Invalidez	Hombre con cónyuge y dos hijos/as	50
VII	Sobrevivientes	Viuda con dos hijos/as	40
VIII	Maternidad	Mujer	45
IX	Invalidez	Hombre con cónyuge y dos hijos/as	40
X	Sobrevivientes	Viuda con dos hijos/as	40

Fuente: Reproducción literal del C102 - Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102). OIT.

El Convenio 128 y la Recomendación 131 complementan el Convenio 102 al establecer aspectos tales como la naturaleza de las prestaciones, las condiciones de adquisición y duración de las mismas. Para las prestaciones de vejez el Convenio 102 establecía que los pagos periódicos debían, al menos, alcanzar el 40% del salario de referencia y existía la obligación de revisar estos importes en caso de variaciones sensibles del nivel general de ingresos y/o del coste de vida. En cuanto al período para calificar a las prestaciones, el convenio establece que deben garantizarse prestaciones reducidas después del cumplimiento de 15 años de cotización o empleo.

El Convenio 128 elevaba la tasa de reemplazo a 45% del salario de referencia y establece otros aspectos relevantes como la posibilidad de fijar una edad superior de retiro que puede exceder los 65 años, teniendo en cuenta los criterios demográficos, económicos y sociales. Asimismo, en relación con la edad de jubilación, si esta es 65 años, la misma debe descenderse para las personas que se han ocupado de trabajos penosos o insalubres. Ambos Conve-

nios (102 y 128) también establecen las características para las prestaciones de invalidez y sobrevivencia.

Además, en esta etapa destaca la adopción del Convenio 100 sobre **igualdad de remuneración (1951)**.

Con respecto al último periodo, el relativo a la tercera generación de normas (1952-actualidad), se revisaron los convenios de la primera generación yendo más allá, estableciendo un grado de protección más elaborado que el previsto en el Convenio 102 en el cual se establecen las normas mínimas.

Así, junto al Convenio 121 relativo a las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (1964) hay que destacar el **Convenio 103 sobre la protección de la maternidad (revisado) (1952), que estipula que toda contribución deberá ser pagada con respecto al número total de hombres y mujeres empleados por las empresas interesadas, sin distinción de sexo**, el Convenio 111 sobre la discriminación (en el empleo y la ocupación) (1958), el Convenio 156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares (1981) y el Convenio 68 sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo (1988), que exige la igualdad de trato a todas las personas protegidas, sin distinción alguna por motivos –entre otros– de sexo, al tiempo que permite a los Estados Miembros que adopten medidas especiales destinadas a satisfacer las necesidades específicas de categorías de personas que encuentran problemas particulares en el mercado de trabajo.

En este contexto, las luchas de los movimientos de mujeres a fines del siglo XIX trataron de que se reconociera **la maternidad como una “función social”** (y no puramente individual o familiar) y, por lo tanto, susceptible de ser remunerada. En este contexto, el movimiento de mujeres luchó por que se adoptaran medidas institucionales que no sólo reconocieran necesidades y derechos en relación con los “riesgos” a los que se exponían las trabajadoras, sino también respecto a las madres, con o sin salario (PAUTASSI, Laura C., 2022).

Como resultado, surgió una extensa legislación social que, en general, resultó en reformas hacia una “protección” –en un sentido paternalista– en lugar de orientarse hacia la concesión de derechos de ciudadanía. No hubo un reconocimiento general y

sistemático de la maternidad en su condición económica, social y política, dado por sustituido por legislación parcial para grupos “con problemas especiales” e incluido en contextos legislativos separados. Las políticas más “institucionalizadas” y visibles fueron los programas de asignaciones familiares (PAUTASSI, Laura C., 2022).

La mayoría de los instrumentos de la OIT en materia de seguridad social no incluyen disposiciones que prohíban la discriminación por razón de sexo de manera explícita, ya que fueron adoptados en una época en la que predominaba la creencia de que los hombres eran los principales proveedores del hogar, mientras que las mujeres se dedicaban exclusivamente a las tareas de cuidado. Sin embargo, dos convenios sobre seguridad social sí prohíben la discriminación por razón de sexo de manera más explícita.

El primero es el **Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado) de 1952 (núm. 103)**, que establece que las contribuciones deben ser pagadas por el total de hombres y mujeres que empleen las empresas, sin distinción de sexo. El segundo es el **Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo de 1988 (núm. 168)**, que garantiza la igualdad de trato para todas las personas protegidas, sin discriminación alguna, incluyendo la basada en el sexo, al tiempo que permite a los Estados Miembros adoptar medidas especiales para atender las necesidades específicas de grupos que enfrentan dificultades particulares en el mercado laboral.

Otros convenios de la OIT no relacionados específicamente con la seguridad social prohíben expresamente la discriminación por motivos de sexo, sobre todo los **Convenios núm. 100, 111 y 156**. Con miras a avanzar en la igualdad efectiva entre trabajadoras y trabajadores, el **Convenio núm. 156** establece que deberían adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para tener en cuenta las necesidades de la población trabajadora con responsabilidades familiares en lo que concierne a la seguridad social. La **Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)**, recomienda que todas las personas, sin excepción ni discriminación, deberían gozar de igualdad de oportunidades y de trato en relación con las medidas relativas a la seguridad social.

En base a ello, la protección del rol reproductivo de las mujeres está íntimamente ligada a la promoción de la igualdad de género. Las prestaciones del seguro de maternidad son una pieza clave para permitir a las mujeres y a sus familias mantener una estabilidad cuando la madre no puede trabajar. A través de su historia, la OIT se ha esforzado por garantizar que las trabajadoras disfruten de este derecho, desde la adopción en 1919 del **Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919 (núm. 3)**, hasta la adopción en 2000 del **Convenio sobre la protección de la maternidad (núm. 183)** y la **Recomendación núm. 191**.

A medida que un mayor número de mujeres se ha ido incorporando al mercado de trabajo, las ideas acerca de los roles de género han evolucionado y, en consecuencia, los regímenes de seguridad social están siendo reformados gradualmente.

9.1.2. Normativa vigente en la Unión Europea (UE)

La **igualdad de género es un valor central de la UE**, un derecho fundamental⁹ y un principio clave del Pilar Europeo de Derechos Sociales. En concreto, la Comisión Europea ha reconocido la disparidad de género en las pensiones como un problema relevante, siendo la media de las pensiones de las mujeres de la Unión Europea un 30,1% inferiores a las de los hombres (COMISIÓN EUROPEA, 2020), y ha adoptado diversas estrategias para mitigarlo.

Entre los principales instrumentos utilizados para garantizar la igualdad de género, y concretamente en las pensiones, se destacan los siguientes:

A continuación, se destacan los **principales enfoques para garantizar la igualdad en las pensiones**:

1. Pilar Europeo de Derechos Sociales

Entre los veinte principios en los que se fundamenta este Pilar, se incluye explícitamente el derecho a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para adquirir derechos de pensiones, y

⁹ Véanse el artículo 2 y el artículo 3, apartado 3, del TUE, los artículos 8, 10, 19 y 157 del TFUE y los artículos 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE.

el derecho a recursos para poder asegurar una vida digna a personas mayores. Asimismo, también menciona el derecho de todas las personas trabajadoras y autónomas a acceder a una pensión proporcional a sus contribuciones, garantizando ingresos adecuados durante la jubilación (OBSERVATORIO DE IGUALDAD Y EMPLEO, 2019).

Para alcanzar dichos objetivos, la Comisión ha aprobado el Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales (2020-2025), donde se dice que la Unión Europea seguirá luchando contra la violencia de género, contrarrestando los estereotipos sexuales, promoviendo la participación de las mujeres en la toma de decisiones y trabajando para cerrar las brechas de género en el mercado laboral, las retribuciones y las pensiones. Asimismo, la Comisión determinará las mejores prácticas a la hora de ofrecer derechos de pensión para las interrupciones de la carrera profesional por motivos asistenciales en los regímenes de pensiones y fomentará el intercambio de prácticas entre los Estados miembro, los interlocutores sociales y las partes interesadas en las pensiones (COMISIÓN EUROPEA, 2021).

En este marco, cabe desatacar el principio 15 del Pilar Europeo de Derechos Sociales, que promueve el derecho a pensiones y prestaciones de vejez. Tal como se indica en el Plan de Acción ya referido, el “Informe sobre la adecuación de las pensiones de 2021”, elaborado conjuntamente por el Comité de Protección Social y la Comisión Europea, apoya los esfuerzos nacionales para garantizar unas pensiones adecuadas y una renta mínima mediante el análisis de la adecuación de las pensiones actuales y futuras, es decir, la manera en que estas ayudan a mantener los ingresos de hombres y mujeres durante toda su jubilación y evitan la pobreza en la vejez.

El Informe destaca lo siguiente:

- La pobreza en la vejez o la exclusión social han aumentado ligeramente desde 2016, aunque siguen siendo notablemente inferiores que en 2008.
- La renta de las personas mayores ha disminuido ligeramente en relación con la renta de las generaciones más jóvenes desde 2016, lo que refleja el crecimiento continuado de la renta de las personas en edad de trabajar.

- A escala de la UE, la duración de la jubilación ha disminuido ligeramente a lo largo del último decenio, ya que la edad de salida del mercado laboral ha aumentado más rápidamente que la esperanza de vida en varios Estados miembro.
- Las desigualdades de género se acentúan en la vejez.
- El riesgo de pobreza en la vejez entre las mujeres aumenta a partir de los 75 años, ya que las mujeres.
- Los créditos de pensión por interrupciones de la carrera profesional por motivos familiares o por desempleo son un incentivo político eficaz para proteger los derechos de pensión.
- Unos servicios sanitarios y de cuidados de larga duración asequibles y de calidad son importantes para mantener un nivel de vida adecuado durante la jubilación.
- La desigualdad de ingresos en la vejez persiste, pero gracias al efecto redistributivo de los sistemas de pensiones y fiscales, es menor que entre la población en edad de trabajar en la mayoría de los Estados miembro.
- La intensidad de la pobreza en la vejez ha seguido aumentando gradualmente a lo largo de los últimos tres años.
- Las prestaciones mínimas de vejez pueden constituir una garantía importante de adecuación para las personas con carreras profesionales cortas o con ingresos bajos.
- Unas pensiones adecuadas dependerán cada vez más de carreras profesionales más largas: las personas que se jubilen en 2059 tendrán pensiones más bajas en relación con sus ingresos laborales que los jubilados con una carrera profesional similar en 2019.
- En la mayoría de los países, la edad de incorporación al mercado laboral influye menos en los niveles de las prestaciones que la edad de jubilación.
- Aunque muchas reformas han seguido promoviendo la prolongación de la vida laboral, varios Estados miembro

también han tomado medidas para mejorar la adecuación de las pensiones.

- El gasto en prestaciones de vejez representa una parte importante del PIB y del gasto total en protección social y se mantuvo prácticamente sin cambios a escala de la Unión Europea entre 2005 y 2018.

- El diseño de los sistemas fiscales y las cotizaciones sociales, incluidos los criterios de admisibilidad y progresividad, afecta a la base de financiación de los sistemas de pensiones y a su resiliencia en una economía y un mercado laboral cambiantes.

A la luz de estas observaciones, el Comité de Protección Social considera que es necesario redoblar los esfuerzos para aplicar los principios pertinentes del Pilar Europeo de Derechos Sociales, como también se pide en el Plan de Acción. La Unión Europea debe seguir apoyando los esfuerzos nacionales para garantizar unas pensiones adecuadas, en particular mediante la promoción de la igualdad de género en las pensiones y los créditos de pensión para las interrupciones de la carrera profesional relacionadas con la prestación de cuidados. Las iniciativas destinadas a mejorar la igualdad y la protección de los ingresos durante la vida laboral, así como a promover el empleo juvenil y la prolongación de la vida laboral, pueden ayudar a las personas trabajadoras actualmente en activo a acumular pensiones adecuadas (COMITÉ DE PROTECCIÓN SOCIAL, 2021).

2. Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025

La Estrategia Europea para la Igualdad de Género responde al compromiso de la Comisión Europea de conseguir una Unión de la Igualdad. La Estrategia presenta actuaciones y objetivos políticos para avanzar de forma sustancial hacia una Europa con mayor igualdad de género para el año 2025. La meta es una Unión Europea en la que las mujeres, los hombres, los niños y las niñas, en toda su diversidad, dispongan de libertad para seguir el camino que elijan en la vida, gocen de las mismas oportunidades para prosperar y puedan conformar y dirigir por igual la sociedad europea en la que vivimos.

De entre su eje de actuación llamado “Prosperar en una economía con igualdad de género”, uno de sus objetivos consiste concretamente en “Abordar la brecha salarial y de pensiones entre hombres y mujeres”. En él, se dice que las brechas laboral y salarial acumuladas a lo largo de toda la vida tienen como resultado una brecha de pensiones aún mayor y, en consecuencia, las mujeres de mayor edad corren más riesgo que los hombres de caer en la pobreza. Los menores ingresos, la mayor concentración en el trabajo a tiempo parcial y las interrupciones de la carrera profesional vinculadas a las responsabilidades asistenciales de las mujeres contribuyen sustancialmente a la brecha de género en las pensiones (COMISIÓN EUROPEA, 2020).

3. Directivas y normativas

En el marco de las dos estrategias anteriores, se han aprobado varias Directivas dirigidas a alcanzar la igualdad de género en el mercado laboral y en las pensiones:

- Directiva (UE) 2022/2381 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de noviembre de 2022 relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas.
- Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento.

Además, debemos mencionar otras Directivas y normativas anteriores, que continúan en vigor, y que ya marcaron el camino hacia la consecución de la igualdad de género¹⁰:

- Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social.

¹⁰ En el marco europeo fuera de la Unión Europea, cabe destacar la relevancia del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, más conocido como Convenio de Estambul, impulsado en 2011.

- Reglamento (CE) n.º 530/1999 del Consejo, de 9 de marzo de 1999, relativo a las estadísticas estructurales sobre ingresos y costes salariales.
- Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).
- Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo.
- Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.
- Directiva (UE) 2024/1385 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de mayo de 2024, sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica.

4. Medidas específicas

La UE fomenta la transparencia salarial y la igualdad de trato en el entorno laboral, integrando los principios de equidad y homogeneidad en las contribuciones a las pensiones. Además, se impulsa la participación de las mujeres en el mercado laboral y en posiciones de liderazgo, lo que contribuye a una mayor equidad en las pensiones futuras.

Estas iniciativas tienen como objetivo garantizar que, al llegar a la jubilación, tanto hombres como mujeres puedan disfrutar de una pensión justa y adecuada que refleje sus contribuciones,

eliminando las disparidades de género. En este sentido, también cabe hacer una aproximación al desarrollo legislativo del principio de igualdad retributiva, por sus efectos, como se abordará más adelante, en esas diferencias por sexo en materia de pensiones, especialmente las contributivas.

9.1.2.1 Desarrollo legislativo comunitario del principio de igualdad retributiva

El artículo 141 del **Tratado de la Unión Europea** ya consagra el principio de igualdad retributiva entre trabajadoras y trabajadores para un mismo trabajo, o para un **trabajo de igual valor**. Es en base a este que se han desarrollado los posteriores instrumentos legislativos orientados a alcanzar la igualdad retributiva, vigentes actualmente. Este artículo entiende por “retribución” el salario o sueldo normal de base o mínimo, y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresariado a trabajador o trabajadora en razón de la relación de trabajo.

La igualdad de retribución, sin discriminación por razón de sexo, significa:

- a) que la retribución establecida para un mismo trabajo remunerado por unidad de obra realizada se fija sobre la base de una misma unidad de medida;
- b) que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de tiempo es igual para un mismo puesto de trabajo.

La Directiva 2006/54/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, tiene como objetivo principal garantizar la implementación de estos principios. Basándose en el artículo 141 del Tratado, indica en su artículo 4 que se eliminará la discriminación directa e indirecta por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución, para un mismo trabajo o para **trabajos de igual valor**.

Respecto al concepto de “**retribución**”, la Directiva resuelve expresamente la inclusión de las **pensiones**:

- Para las personas trabajadoras del régimen de funcionario público, aunque el concepto de retribución del artículo 141 del Tratado de la Unión no incluya las prestaciones de seguridad social, está ya claramente establecido que el principio de igualdad de retribución es aplicable a un régimen de pensiones si las prestaciones devengadas en virtud de dicho régimen se abonan a la trabajadora o el trabajador en razón de su relación laboral con el empleador público.
- Para las personas trabajadoras del régimen por cuenta ajena, todas las cotizaciones de estas personas a un régimen de jubilación que consiste en garantizar una prestación final determinada están amparadas por el artículo 141 del Tratado de la Unión.
- Sin embargo, no están consideradas como “retribución” las cotizaciones patronales abonadas en el marco de los regímenes de prestaciones definidas financiadas por capitalización (por ejemplo, la conversión en capital de una parte de la pensión periódica, la transferencia de los derechos de pensión, la pensión de supervivencia reversible y pagadera a un derechohabiente, a cambio de la renuncia a una parte de la pensión o la pensión reducida si la persona trabajadora opta por una jubilación anticipada). Por lo tanto, no causaría discriminación retributiva cualquier desigualdad a causa de la utilización de factores actuariales distintos según el sexo en el momento de la puesta en práctica de la financiación del régimen.

En el momento de esta Directiva, está ya bien establecido que las prestaciones devengadas en virtud de un régimen profesional de seguridad social no se considerarán retribución en la medida en que puedan asignarse a los períodos de empleo anteriores al 17 de mayo de 1990, excepto en el caso de las personas trabajadoras o sus derechohabientes que hubieran incoado una acción ante los tribunales o presentado una reclamación equivalente según el Derecho nacional de aplicación antes de esa fecha.

Esta Directiva dedica su Título II a las disposiciones específicas en materia de igualdad retributiva, igualdad en los regímenes profesionales de seguridad social, y en mercado de trabajo.

El Capítulo II, dedicado a la **igualdad de trato en los regímenes profesionales de la seguridad social**, tiene un ámbito

personal de aplicación que abarca la población activa, incluyendo a las personas trabajadoras cuya actividad se vea interrumpida por enfermedad, maternidad, accidente o paro involuntario, a las personas que busquen empleo, a las personas trabajadoras jubiladas y a quienes tienen discapacidad, así como a los derechohabientes de dichas personas trabajadoras, de conformidad con la legislación y/o a las prácticas nacionales (art. 6).

En cuanto a su **ámbito material** (art. 7), se aplica a:

- Los regímenes profesionales de seguridad social que aseguren una protección contra los siguientes riesgos: enfermedad; invalidez; vejez (incluidas las jubilaciones anticipadas); accidente laboral y enfermedad profesional; y desempleo.
- Los regímenes profesionales de seguridad social que prevean otras prestaciones sociales, en dinero o en especie, y, en particular, prestaciones de supervivientes y prestaciones familiares, si dichas prestaciones constituyeran gratificaciones pagadas por el empresariado a quien trabaja debido a su último empleo.
- Los regímenes de pensión para una categoría particular de la población empleada, como el funcionariado, si las prestaciones devengadas en virtud de dicho régimen se abonan a la persona trabajadora teniendo en cuenta su relación laboral con el empleador público. El hecho de que el régimen en cuestión forme parte de un régimen general obligatorio no tendrá ningún efecto a este respecto.

Concretamente, considera entre las disposiciones **contrarias al principio de igualdad de trato** las que se basen en el sexo, directa o indirectamente, para (art. 9):

1. Prever normas diferentes para el reembolso de las cotizaciones cuando el trabajador o trabajadora abandone el régimen sin haber cumplido las condiciones que les garanticen un derecho diferido a las prestaciones a largo plazo.
2. Establecer niveles diferentes para las prestaciones, salvo en la medida necesaria para tener en cuenta elementos de cálculo actuarial que sean diferentes según el sexo en el caso

de los regímenes de cotización definida; en el caso de regímenes de prestaciones definidas, financiadas por capitalización, ciertos elementos pueden ser desiguales en la medida que la desigualdad de los importes se deba a las consecuencias de la utilización de factores actuariales diferentes según el sexo en el momento de la puesta en práctica de la financiación del régimen.

3. Interrumpir el mantenimiento o la adquisición de derechos durante los períodos de permiso por maternidad o por razones familiares, legal o convencionalmente prescritos y remunerados por la empresa.

4. Establecer niveles diferentes para las cotizaciones de los empresarios, salvo en el caso de regímenes de cotización definida, si lo que se pretende es igualar o aproximar los importes de las prestaciones de pensión para ambos sexos; o en el caso de regímenes de prestaciones definidas, financiadas por capitalización, cuando las cotizaciones patronales estén destinadas a completar la asignación financiera indispensable para cubrir los costes de dichas prestaciones definidas.

En cuanto a las trabajadoras y trabajadores por cuenta propia, esta Directiva no les es de aplicación. Simplemente se dice que los Estados miembro adoptarán las medidas necesarias para que las disposiciones de los regímenes profesionales de seguridad social de las trabajadoras y los trabajadores por cuenta propia contrarias al principio de igualdad de trato sean revisadas (art. 10).

La Directiva 2006/54/CE también subraya la necesidad de promover una **mayor flexibilidad en la jornada laboral y de fomentar un reparto equitativo de las responsabilidades familiares** entre las personas progenitoras de diferentes sexos. Se insta a los Estados miembro a intensificar sus esfuerzos para incorporar en sus legislaciones un permiso parental dirigido a los hombres, concebido como un derecho individual e intransferible (art. 16). Esta medida tiene como objetivo fomentar la participación activa de la figura paterna en las tareas familiares y prevenir que las mujeres asuman la mayor parte de las responsabilidades domésticas, debido a que no hay una correlación proporcional entre el incremento de la participación de las mujeres en el mercado laboral y el número de hombres que han asumido las tareas del hogar, provocando una descompensación de carga de trabajo y

del uso de los permisos de conciliación hacia las mujeres, que ven reducidas su jornada y su salario por este motivo muchas veces.

La Directiva establece la protección del **derecho a la reincorporación laboral** después de un permiso parental, con el objetivo de fomentar la distribución equitativa de las responsabilidades familiares y asegurar la continuidad de ambos progenitores en el mercado laboral. Concretamente, sobre el permiso de maternidad, reconoce que la empleada que haya hecho uso de este permiso tiene derecho a retornar a su puesto de trabajo, o a uno equivalente en los mismos términos y condiciones. Asimismo, se garantiza su acceso a cualquier mejora en las condiciones laborales que se haya implementado durante su ausencia y a la que tendría derecho si hubiera estado presente (art. 15).

Por último, otras medidas relevantes que contiene esta Directiva, dirigidas a asegurar una mayor igualdad retributiva de género, son las siguientes:

- Derecho a la **indemnización y reparación** de la persona discriminada por razón de su sexo, de manera disuasoria y proporcional al perjuicio sufrido, sin que se pueda, a priori, establecer un tope máximo de la cuantía de esta indemnización (art. 18).
- **Inversión de la carga de la prueba** para la parte demandada en los supuestos de discriminación por razón de sexo (no aplicable a procesos penales, a no ser que los Estados miembro lo dispongan en sus legislaciones nacionales) (art. 19).
- **Protección** para las personas trabajadoras, incluidos sus representantes legales, contra el despido o cualquier otro trato desfavorable del empresario como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato (art. 24).
- Promoción de medidas eficaces para prevenir todas las formas de **discriminación por razón de sexo** y, en particular, el acoso y el acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en el acceso al empleo, en la formación profesional y en la promoción (art. 26).

- Los Estados miembro podrán adoptar o mantener **disposiciones más favorables** para la protección del principio de igualdad de trato que las establecidas en la presente Directiva (art. 27).
- **Transversalidad:** los Estados miembro tendrán en cuenta de manera activa el objetivo de la igualdad entre hombres y mujeres al elaborar y aplicar disposiciones legales, reglamentarias y administrativas, así como políticas y actividades, en los ámbitos contemplados en la presente Directiva (art. 29).

Sin embargo, en la aplicación de la Directiva 2006/54/CE se encontraron algunos obstáculos que dificultaban su aplicación, así como algunas áreas de mejora, que se intentan solventar posteriormente en la **Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento.**

La evaluación de 2020 de la Directiva 2006/54/CE constató que la aplicación del principio de igualdad de retribución se estaba viendo entorpecida por la falta de transparencia de los sistemas retributivos, la falta de seguridad jurídica en torno al concepto de “trabajo de igual valor”, y los obstáculos procedimentales a los que se enfrentan las víctimas de discriminación. Las trabajadoras y los trabajadores no estaban disponiendo de la información necesaria para interponer reclamaciones de igualdad retributiva que prosperasen, ni tampoco para poder negociar su salario en condiciones de igualdad informativa con respecto al empleador, de manera que no se infravalore su retribución con respecto a las competencias y la experiencia requeridas/ofrecidas. La transparencia abordaría también la **discriminación interseccional**, que es una novedad introducida en la Directiva (UE) 2023/970, ya que la falta de transparencia en las estructuras retributivas posibilita prácticas discriminatorias por diversos motivos de discriminación.

También tiene en cuenta las **consecuencias económicas y sociales de la pandemia del COVID-19**, que tuvieron un efecto negativo desproporcionado en las mujeres y en la igualdad de

género, y la pérdida de puestos de trabajo se ha concentrado a menudo en sectores mal remunerados y con predominio de mujeres. La pandemia del COVID-19 también puso de manifiesto la persistencia de la infravaloración estructural de los trabajos realizados predominantemente por mujeres y demostró el alto valor socioeconómico del trabajo de las mujeres en los servicios de primera línea, como la atención sanitaria y a la infancia, la limpieza, la asistencia social y la atención residencial a personas mayores y otros adultos dependientes, lo que contrasta enormemente con su escaso reconocimiento y visibilidad.

Con todo lo anterior, y teniendo en cuenta de que la brecha salarial en el año 2020 se situaba de media en un 13% en la Unión Europea, la Directiva subraya que el principio de igualdad retributiva debe respetarse en lo que se refiere al salario o sueldo o a cualesquiera otras gratificaciones, en efectivo o en especie, que los trabajadores reciban directa o indirectamente de su empleador en razón de su empleo, que pueden incluir, entre otros, las pensiones de empleo.

Se trata de una Directiva que, en su **ámbito personal de aplicación**, engloba tanto a empleadores del sector privado como del sector público, a quienes solicitan empleo, y a todas las personas trabajadoras mediante una relación laboral. Con esto pretende abarcar no solamente a empresas y personas trabajadoras, sino que también tiene en cuenta a otro tipo de empleadores (incluidos los públicos) y a cualquier persona que aspire a obtener un empleo, para que la negociación salarial pueda realizarse en igualdad de condiciones previamente al establecimiento de la relación laboral.

Las personas trabajadoras, una vez contratadas, deberán ser informadas también de los **criterios de fijación de la retribución y de progresión retributiva**, que han de ser objetivos y neutros con respecto al género.

La obligación de **transparencia retributiva** implica que las entidades empleadoras con una plantilla a partir de 100 personas trabajadoras deberán informar de la brecha retributiva de género, desglosada por conceptos salariales (y su mediana), e introduce la obligación de informar también de la proporción de trabajadoras y de trabajadores que reciben componentes complementarios o variables, y de la proporción de trabajadoras y de

trabajadores en cada cuartil de la banda retributiva. Esta información podrá hacerse a través de instrumentos como la página web de la empresa o entidad, como mínimo cada tres años, y los Estados miembro podrán recopilar también esta información. Es importante destacar que los Estados miembro podrán extender estas obligaciones a empleadores que tengan menos de 100 personas trabajadoras.

Si durante el cálculo de la brecha retributiva de género, esta alcanzase un **valor del 5%** en cualquier categoría de personas trabajadoras y el empleador no la hubiese justificado en base a criterios objetivos o, en su defecto, subsanado en un plazo de seis meses, tendrá la obligación de realizar una **evaluación retributiva conjunta**, es decir, **negociada**, con la representación legal de las personas trabajadoras. Esta evaluación negociada contendrá, no solamente información acerca de las brechas retributivas de género y sus causas, sino también un plan de medidas correctivas y un sistema de evaluación de las mismas. Esta evaluación retributiva conjunta será puesta a disposición de las personas trabajadoras (art. 10).

A la hora de comparar los salarios de los puestos de igual valor y calcular la brecha retributiva de género, la Directiva hace referencia a la importancia de disponer de un **referente de comparación válido**. Este referente permite a las trabajadoras y los trabajadores demostrar que han recibido un trato menos favorable que un referente de distinto sexo que realiza el mismo trabajo o un trabajo de igual valor. En consonancia con la definición de discriminación directa e indirecta que figura en la Directiva 2006/54/CE, en las situaciones en las que no exista ningún referente real, debe permitirse la utilización de un referente de comparación hipotético para que los trabajadores puedan demostrar que no han recibido el mismo trato que ese referente **hipotético** de otro sexo. Con ello se pretende despejar un importante obstáculo para las víctimas potenciales de discriminación retributiva por razón de género, especialmente en los mercados de trabajo donde se observa una fuerte segregación de género y en los que el requisito de encontrar un referente del otro sexo hace prácticamente imposible presentar una reclamación de igualdad retributiva.

El Tribunal de Justicia ha aclarado que, para determinar si las personas trabajadoras se encuentran en una situación compara-

ble, la comparación no debe limitarse necesariamente a las situaciones en las que hombres y mujeres trabajan para un mismo empleado, sino que las comparaciones pueden realizarse **entre personas trabajadoras de empleadoras diferentes** cuando, por ejemplo, las condiciones de retribución estén reguladas por disposiciones reglamentarias o convenios en materia de retribución aplicables a varias empleadoras, o cuando esas condiciones se establezcan de forma centralizada para más de una organización o empresa dentro de un holding o grupo de empresas. Además, el Tribunal de Justicia ha aclarado que la comparación no se limita tampoco a los trabajadores que estén empleados al mismo tiempo.

Con el fin de superar los obstáculos a los que se enfrentan las personas trabajadoras cuando tratan de ejercer su derecho a la igualdad de retribución, esta Directiva introduce novedades con respecto a los procedimientos judiciales para reclamar su cumplimiento efectivo, en los que ahora podrán intervenir expresamente los organismos de fomento de la igualdad, así como las asociaciones, las organizaciones y representantes de las trabajadoras y los trabajadores u otras entidades jurídicas que tengan interés en asegurar la igualdad entre mujeres y hombres, y que podrán actuar en nombre o en favor de la persona trabajadora (art. 15).

Al igual que establecía la Directiva 2006/54/CE, como consecuencia de la infracción de cualquiera de los derechos u obligaciones relativos al principio de igualdad de retribución, las personas afectadas tendrán derecho de reclamar y obtener una **indemnización o reparación íntegra (art. 16)**. La indemnización, especifica la Directiva (UE) 2023/970, **debe incluir** la recuperación íntegra de los atrasos y las primas o pagos en especie correspondientes, además del resarcimiento por la pérdida de oportunidades, como el acceso a determinadas prestaciones en función del nivel retributivo, y los daños morales sufridos, como el sufrimiento causado por la infravaloración del trabajo realizado. En su caso, y como novedad, la indemnización puede tener en cuenta los daños causados por la **discriminación interseccional**. Asimismo, los Estados miembro no pueden fijar previamente un límite máximo para la indemnización.

De manera indirecta, **la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019,**

relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, también contribuye a la igualdad retributiva.

El objetivo de esta Directiva es adoptar distintas fórmulas de permisos que pretenden brindar apoyo durante un período de tiempo específico a las personas trabajadoras que sean progenitores y a los cuidadores de familiares, y su objetivo es mantener y promover la permanencia continua de las personas trabajadoras en el mercado de trabajo. De esta manera, se pretende evitar que sean las mujeres las que constantemente tengan que renunciar a su carrera profesional para hacerse cargo de las labores domésticas y de cuidados, imposibilitando esto la consecución de una mayor igualdad retributiva en el empleo y en las pensiones.

La presente Directiva garantiza un período mínimo, no transferible, de **cuatro meses de permiso parental** a las personas trabajadoras que sean progenitores, así como un permiso individual de **cinco días laborables al año** para dedicar a labores de cuidados. Para incentivar más a las personas trabajadoras, en particular a los hombres, a que se acojan a los permisos contemplados en esta Directiva, se prevé la obligación de concederles el derecho a percibir una prestación económica adecuada durante el permiso.

Asimismo, las personas trabajadoras deben poder solicitar **fórmulas de trabajo flexible** a fin de poder ajustar sus modelos de trabajo para ocuparse de sus responsabilidades en el cuidado de familiares, acogiéndose, cuando sea posible, a fórmulas de trabajo a distancia, calendarios laborales flexibles o reducción del horario laboral, siempre siendo protegidas de cualquier discriminación o trato menos favorable que el acogimiento a estas condiciones de trabajo pudiera conllevar.

Conviene asimismo regular expresamente la **protección de los derechos laborales de las personas trabajadoras** que se acojan a alguno de los permisos contemplados en la presente Directiva. En particular, la Directiva protege el derecho de las personas trabajadoras a reincorporarse al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente después de disfrutar de uno de esos permisos y a que las condiciones de su contrato de trabajo o relación laboral no sufran un menoscabo como consecuencia de dicho permiso. Las personas trabajadoras deben conservar los

derechos ya adquiridos o que se encuentren en proceso de adquisición, hasta el final del permiso.

En último lugar, como parte de la legislación más reciente desarrollada en el marco de la Estrategia para la Igualdad de Género, mencionamos también la **Directiva (UE) 2022/2381 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de noviembre de 2022 relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas**, que pretende estrechar la brecha salarial y de pensiones causada por la segregación vertical del trabajo, que impide que las mujeres accedan a puestos de responsabilidad y, por lo tanto, mejor remunerados, que los hombres.

9.1.3. Normativa vigente en España

En España, la regulación que aborda tanto las pensiones como la igualdad retributiva y las condiciones en el ámbito laboral se sustenta en el conjunto de directivas europeas ya referidas, así como en las leyes nacionales que, entre otros, trasponen dichas normas de la UE. A través de dichas normas, se busca también fomentar la igualdad de oportunidades y combatir cualquier forma de discriminación en el entorno laboral. A continuación, se presentan las principales reformas normativas en España, así como una breve aproximación a la jurisprudencia aplicable:

9.1.3.1. Legislación en materia de Seguridad Social y de Pensiones

La Ley General de la Seguridad Social es la normativa clave que regula el sistema de pensiones públicas en España, abarcando las respectivas de jubilación, invalidez y supervivencia. Esta ley es aplicable a personas empleadas por cuenta ajena, aquellas que trabajan bajo la condición de autónomos/as y otros colectivos específicos, abarcando tanto el régimen general de Seguridad Social como los de índole especial.

El **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, tiene como finalidad la consolidación y actualización de la normativa mencionada previamente, asegurando un marco jurídico claro y coherente. Así, en este Real Decreto se establecen objetivos fundamentales que guían la normativa en materia de Seguridad Social:

- **Unificación Normativa:** El decreto tiene como primer objetivo consolidar todas las disposiciones legales dispersas sobre la Seguridad Social en un único texto. Esta unificación busca simplificar la consulta y aplicación de las normativas vigentes, asegurando un marco jurídico más accesible y congruente.
- **Actualización y Clarificación:** Se procede a adaptar la normativa existente a las nuevas realidades sociales y económicas, con el propósito de asegurar su relevancia y efectividad en un contexto cambiante. Además, se clarifican conceptos y procedimientos, con el fin de mejorar la comprensión y correcta implementación de las disposiciones legales por parte de todos los actores implicados.

La normativa se estructura en tres áreas principales: **prestaciones, cotizaciones, y gestión y financiación**. En primer lugar, el Texto Refundido regula las prestaciones económicas y asistenciales del sistema de Seguridad Social, incluyendo pensiones de jubilación, incapacidad permanente, viudedad, orfandad y prestaciones por desempleo. En segundo lugar, establece las bases y tipos de cotización al sistema de Seguridad Social, aplicables tanto a personas empleadas por cuenta ajena como a autónomos. Finalmente, en tercer lugar, define los mecanismos de gestión y financiación del sistema, abarcando la administración de los fondos y la supervisión del uso de los recursos destinados a la Seguridad Social.

9.1.3.2. Reformas en el sistema público de Seguridad Social en los últimos años

El sistema de Seguridad Social en España ha experimentado varias reformas clave desde la perspectiva de género:

En primer lugar, especialmente relevante para las mujeres es el tema del cobro de la **pensión de viudedad**, debido a que la esperanza de vida de las mujeres es superior a la de los hombres en España: una media de 80,4 años en los hombres frente a una media de 85,7 años en las mujeres (datos del INE para el año 2022).

Hasta hace poco, la pensión de viudedad exigía un vínculo conyugal. Sin embargo, desde la reforma llevada a cabo por la **Ley 40/2007 del 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social**, en algunos supuestos las parejas de hecho

también pueden percibirla. Respecto a los requisitos necesarios para conseguir esta pensión, se encuentran, por un lado, los ya demandados a los matrimonios. Por otro lado, también se pide acreditar la existencia de esa unión de hecho con un certificado de empadronamiento que demuestre “una convivencia estable y notoria, con carácter inmediato al fallecimiento del causante, y con una duración ininterrumpida no inferior a 5 años”, además de la correspondiente certificación de la inscripción en el registro de parejas de hecho en la Comunidad Autónoma o Ayuntamiento del/a solicitante o, en su lugar, un documento público en el que conste la constitución de la pareja de hecho, en ambos casos por un periodo mínimo de 2 años.

Asimismo, la normativa vigente previamente autorizaba que las personas separadas judicialmente o divorciadas pudieran acceder a la pensión de viudedad del cónyuge o excónyuge, calculada en proporción a los años de convivencia matrimonial (y si se había vuelto a casar, repartida con el nuevo cónyuge). Sin embargo, a partir de una reforma realizada mediante **Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social**, esto se ha modificado. Esta enmienda se vio completada por la aprobación del **Real Decreto 296/2009, de 6 de marzo, por el que se modifican determinados aspectos de la regulación de las prestaciones por muerte y supervivencia**.

Finalmente, la regulación actual, tras una nueva reforma hecha mediante la **Ley 26/2009, de 23 de diciembre, de presupuestos generales del Estado para 2010** exige diversos requisitos para el cobro de pensión: personas separadas o divorciadas siempre que en este último caso no hubieran contraído nuevo matrimonio o constituido una pareja de hecho, cuando sean acreedoras de la pensión compensatoria a la que se refiere el artículo 97 del Código Civil y ésta quedara extinguida por el fallecimiento del causante. A partir del 1 de enero de 2010, en el supuesto de que la cuantía de la pensión de viudedad fuera superior a la pensión compensatoria, aquélla se disminuirá hasta alcanzar la cuantía de esta última.

En todo caso, tendrán derecho a pensión de viudedad, aun no siendo acreedoras de la pensión compensatoria, las mujeres que pudieran acreditar que eran víctimas de la violencia de género en el momento de la separación judicial o el divorcio mediante sentencia firme, o archivo de la causa por extinción de la res-

ponsabilidad penal por fallecimiento; en defecto de sentencia, a través de la orden de protección dictada a su favor o informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de violencia de género, así como cualquier otro medio de prueba admitido en Derecho (aplicable a fallecimientos producidos a partir de 1 de enero de 2008).

Igualmente, cuando la separación judicial o divorcio sea anterior a 1 de enero de 2008, el reconocimiento del derecho a la pensión no quedará condicionado a que la persona divorciada o separada judicialmente sea acreedora de pensión compensatoria siempre que:

- Entre la fecha del divorcio o separación judicial y la fecha del fallecimiento de la persona causante, no hayan transcurrido más de 10 años.
- El vínculo matrimonial haya tenido una duración mínima de 10 años.
- Además, se cumpla alguna de las condiciones siguientes: o la existencia de hijos/as comunes del matrimonio; o que el beneficiario/a tenga una edad superior a los 50 años en la fecha del fallecimiento del causante.

La cuantía de la pensión resultante se calculará de acuerdo con la normativa vigente con anterioridad 1 de enero de 2008 (entrada en vigor de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre). Lo dispuesto anteriormente se aplica también a los fallecimientos producidos entre 1 de enero de 2008 y el 31 de diciembre de 2009, siempre que el divorcio o separación judicial se haya producido antes de 1 de enero de 2008.

La persona divorciada o separada judicialmente que hubiera sido deudora de la pensión compensatoria no tendrá derecho a pensión de viudedad.

A partir del 1 de enero de 2003 también tendrán derecho a la pensión las personas divorciadas o separadas judicialmente antes del 1 de enero de 2008, que no fueran acreedoras de la pensión compensatoria, aunque no reúnan los demás requisitos exigidos en la disposición transitoria 18ª (TRIBUNAL SUPREMO, 2012) (que entre la fecha del divorcio o separación y el falleci-

miento de causante no hayan transcurrido más de 10 años; que el matrimonio haya durado al menos 10 años, que tuvieran hijos comunes) siempre que:

- Tengan 65 o más años,
- No tengan derecho a otra pensión pública
- La duración del matrimonio con el causante de la pensión no haya sido inferior a 15 años.

Más adelante, el Tribunal Supremo ha reconocido el **derecho a la pensión de viudedad de la víctima de violencia de género** en sus sentencias de 26 de enero de 2011 (RCUD 4587/2009), 30 de mayo de 2010 (RCUD 2598/2010) y de 21 de diciembre de 2010 (RCUD 1245/2010).

Hay que tener en cuenta que la **Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social** (BOE del 2 de agosto) ha aprobado una reforma del sistema de pensiones en España. La enmienda de las pensiones junto a la reducción del gasto público y la reforma laboral parece derivada de la exigencia de los “mercados” a los Gobiernos de recortes del Estado del Bienestar.

Igualmente, las premisas demográficas subyacentes, tales como la disminución de la tasa de natalidad en un 1,4% y el incremento de la longevidad, presentan un sesgo de género (INSS, 2024b): Este fenómeno es atribuible predominantemente a un modelo socioeconómico caracterizado por la desigualdad entre hombres y mujeres y la incompatibilidad entre las responsabilidades laborales y de cuidado, más que a factores biológicos. La baja tasa de natalidad se debe principalmente a la falta de tiempo y servicios adecuados para la conciliación de la vida laboral y familiar.

Por ende, y en relación a lo expuesto anteriormente, no se ha contado con el preceptivo informe de impacto de género sobre la situación de partida de mujeres y hombres y la previsión de cómo va a incidir en ella la reforma de las pensiones. El aumento de la edad de jubilación puede elevar la discriminación de las mujeres, cuyas vidas laborales tienen más “lagunas de cotización” por la precariedad y la feminización del cuidado de familiares. España es el cuarto país de Europa en porcentaje de mujeres excluidas

del mercado de trabajo por tener que cuidar de hijos y familiares dependientes.

El Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad también ha conllevado modificaciones en materia de Seguridad Social. Así, por ejemplo, ha supuesto un cambio en el art. 215 del texto refundido de la LGSS que elimina el subsidio especial para personas mayores de 45 años, y retrasa a 55 años la edad para poder acceder al subsidio por desempleo para personas mayores de 52 años, supone un retroceso importante para las mujeres, que son las que perciben de forma mayoritaria estos subsidios por carecer de recursos económicos y porque además encabezan la lista de desempleadas de larga duración. Una segunda reforma es la que afectó al Real Decreto 1369/2006, que endureció el acceso a la Renta Activa de Inserción, con lo que sin duda también un efecto pernicioso sobre todo para las mujeres, que son las principales receptoras de esta ayuda económica.

Por último, la reducción en la prestación por desempleo también tuvo en las mujeres un efecto más pernicioso, pues en 2011 percibieron de media 4,64€ diarios menos que los hombres en situación de desempleo, y hasta mayo de 2012 las mujeres habían percibido de prestación media unos 4,36€ diarios menos.

En este contexto, algunas voces críticas advierten sobre la insuficiente evaluación del impacto de género en ciertas reformas, como la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre la actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social (BOE del 2 de agosto). Por ejemplo, en esta ley, el aumento de la edad de jubilación podría agravar la discriminación hacia las mujeres, cuyas trayectorias laborales suelen tener más “lagunas de cotización” debido a la precariedad y la feminización de las tareas de cuidado de familiares.

Observaciones similares se pueden hacer respecto al Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, que introduce medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y fomentar la competitividad, y que también ha supuesto cambios en la Seguridad Social. Entre estos cambios, la eliminación del subsidio especial para mayores de 45 años y el retraso a los 55 años de la edad mínima para acceder al subsidio por desempleo destinado a personas

mayores de 52 años afectarán de manera desproporcionada a las mujeres, quienes constituyen la mayoría de los beneficiarios de dichos subsidios.

Por otra parte, **la legislación de Seguridad Social, por un período prolongado, trataba de distinta manera a quienes trabajaban a tiempo parcial o a jornada completa**, pues establecía el cálculo de las prestaciones, incluida la protección por desempleo, exclusivamente a partir de las horas trabajadas. Sin embargo, se planteó que dicha norma podía constituir una discriminación indirecta y vulnerar el artículo 14 de la Constitución contra las mujeres, al estar el trabajo a tiempo parcial cubierto por un colectivo predominantemente femenino (según se deduce de la información facilitada por el Instituto de la Mujer a requerimiento del propio Juzgado como diligencia para mejor proveer). Por ello, esos preceptos fueron declarados inconstitucionales, al ser discriminatorios por razón de sexo, por el Tribunal Constitucional en Sentencia 253/2004, de 22 de diciembre de 2004.

En la mencionada resolución, el Tribunal Constitucional consideró que, por un lado, el tiempo y el monto de las cotizaciones influyen en la cuantía y duración de las prestaciones; y por otro, el tiempo mínimo requerido para acceder a la protección, o período de carencia, debe calcularse en función del tiempo de alta en la Seguridad Social, independientemente del número de horas o días trabajados efectivamente. Aunque el tiempo efectivo de trabajo es la medida de las contribuciones económicas del sujeto protegido a la Seguridad Social (dado que es un sistema altamente contributivo), también es cierto que el período de carencia busca establecer una regularidad en el desempeño laboral y una dependencia económica del mismo, requisitos que cumplen la mayoría de los trabajadores a tiempo parcial, sin importar el número exacto de horas de trabajo (GÓMEZ GORDILLO, Rafael, 2014).

La actual regulación al respecto, tras la modificación legal efectuada en 1998, mantiene el mismo criterio normativo de cómputo exclusivo de las horas efectivamente trabajadas para la acreditación de los períodos de carencia, aunque introduce una mejora respecto de la regulación precedente a través de la aplicación de unos índices correctores, que intentan atenuar la dureza de los efectos negativos descritos y facilitar el acceso de las personas trabajadoras a tiempo parcial a las prestaciones de protección so-

cial. No obstante, y a pesar de las mejoras introducidas, el efecto de discriminación indirecta de este tratamiento normativo no ha desaparecido. Se sigue produciendo un impacto adverso que carece de justificación razonable y suficiente sobre un colectivo mayoritariamente formado por mujeres.

Por otro lado, la aprobación del **Real Decreto-ley 28/2012, de 30 de noviembre, de medidas de consolidación y garantía del sistema de la Seguridad Social**, también afectó a las pensiones pues:

- Suspendió la revalorización para el ejercicio de 2013. En consecuencia, las pensiones contributivas, incluidas las mínimas, no fueron revalorizadas al comienzo del próximo año en función del correspondiente índice de precios al consumo (IPC) previsto para el mismo, suspendiéndose la aplicación de la Ley General de la Seguridad Social (art. 48.1.1), y de la Ley de Clases Pasivas del Estado (art. 27.1 párrafo 1). Sin perjuicio de lo anterior, las pensiones del sistema de la Seguridad Social y de Clases Pasivas, se incrementaron en 2013 en un 1 por 100, con carácter general y en un 2 por 100, las que no superen los 1.000€ mensuales (14.000€/año).
- Se dejó sin efecto su actualización para el ejercicio 2012, esto es, no se preveía la aplicación del mecanismo de garantía del mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones previsto en la Ley General de la Seguridad Social (art. 48.1.2) y en la Ley de Clases Pasivas del Estado (art. 27.1 párrafo 2).

Asimismo, hay que citar la **Ley 23/2013, de 23 diciembre, reguladora del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social**. La citada norma introdujo en nuestro ordenamiento dos factores determinantes de la cuantía de las pensiones, con la finalidad de mantener el equilibrio financiero en el sistema de la Seguridad Social español mediante una limitación del gasto. El primero es el Factor de Sostenibilidad, únicamente aplicable a las pensiones de jubilación y que en principio entrará en vigor a partir de 2019, mientras que el segundo, aplicable a todas las pensiones y de inmediata entrada en vigor, es el Índice de Revalorización.

Con la introducción del Factor de Sostenibilidad, se pretende ajustar la cuantía inicial de la pensión de jubilación de acuerdo con el criterio de la esperanza de vida, de manera que se mantenga una proporcionalidad entre las contribuciones efectuadas por el empresariado y la plantilla en virtud de la vida laboral de las personas empleadas y las prestaciones esperadas, teniendo en cuenta el parámetro de la esperanza de vida de la generación que accede a la pensión de jubilación. Por tanto, este factor supone una discriminación indirecta dado que las mujeres tienen mayor posibilidad de vivir de forma longeva.

Por otro lado, la introducción del Índice de Revalorización de todas las pensiones supone abandonar el criterio tradicional de revalorización, consistente en incrementar las pensiones en la misma proporción que lo hacía el Índice de Precios al Consumo. De este modo, el criterio que determine la revalorización de las pensiones causadas será la salud financiera del sistema durante un ciclo económico. En consecuencia, para determinar la revalorización de las pensiones cualquiera que sea su naturaleza y cuantía, se tomará en consideración la diferencia entre los ingresos y los gastos y del efecto sustitución de las pensiones (diferencia entre las pensiones que se dejan de pagar y las que se comienzan a pagar en un ejercicio) durante 11 años, el que corresponde a la revalorización, los de los cinco años anteriores y la previsión correspondiente a los cinco años posteriores a la revalorización, aplicándose además un factor de moderación de los desequilibrios denominado alfa y unas cláusulas suelo y techo, de manera que la revalorización no podrá ser inferior en 0,25% cuando la revalorización fuera negativa y el IPC crezca por encima de esa cifra, ni superior en un 0,50% de la variación de dichos precios.

Con respecto a las últimas novedades normativas destacables en materia de pensiones, cabría el **Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones**, en él se introduce un el complemento para reducir la brecha de género en las pensiones contributivas con el fin de compensar los posibles perjuicios en las carreras profesionales en los periodos posteriores a tener un hijo/a, lo que especialmente repercute en mujeres, y, que, además, es una de las principales causas de la existencia de la brecha de género en la cuantía de la pensión.

9.1.3.3. Protección social complementaria de las empresas

Se habla de “protección social complementaria” (art. 41 CE y art. 39 LGSS), para referirse a medidas destinadas a mejorar las prestaciones ofrecidas dentro del sistema de Seguridad Social (tanto en su modalidad contributiva como en la no contributiva). La protección social complementaria es un elemento más dentro de los sistemas de protección social que caracterizan los Estados de Bienestar. Los sistemas públicos de Seguridad Social constituyen su núcleo central, mientras que los sistemas privados de previsión social los complementan. Por tanto, es muy útil, como primera aproximación al conjunto de medidas de acción social ofrecidas por la empresa destinadas a facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, y como ella, a fomentar que hombres y mujeres participen en condiciones de igualdad en el mercado de trabajo, recurrir a la lista ejemplificativa de medidas de acción social que aparece en el art. 42.2 de la Ley 35/2006, reguladora del Impuesto de la Renta de las Personas Físicas (BOE, 2023). Y es que la mayor parte de los supuestos contemplados en ese apartado, bien utilizados, sirven para alcanzar el objetivo señalado.

La situación de envejecimiento demográfico que experimenta la sociedad española, al igual que la de su entorno, con un descenso acentuado de la natalidad y un aumento simultáneo de la esperanza de vida, plantearon, en su momento, la necesidad de complementar los sistemas de pensiones públicos para garantizar unas pensiones suficientes en cuantía (GOBIERNO VASCO. DEPARTAMENTO DE JUSTICIA, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, 2008).

Por lo general, la protección social complementaria de las empresas se articula en compromisos por pensiones, que se regulan en los convenios colectivos sectoriales de trabajo. El ordenamiento jurídico español define estos compromisos por pensiones como los derivados de obligaciones legales o contractuales del empresario con el personal de la empresa y vinculados a las contingencias por jubilación, incapacidad o muerte¹¹.

¹¹ Definición de la Ley 8/87 de Planes y Fondos de Pensiones, hoy derogada, y sustituida por el Real Decreto Legislativo 1/2002, por el que se aprobó el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones.

Mediante el Real Decreto 1643/1990, de 20 de noviembre, que aprobaba el Plan General de Contabilidad, se estableció la obligación para las empresas de provisionar fondos internos, para hacer frente a las mejoras directas de prestaciones (que a su vez se integren en el concepto de compromisos por pensiones), asumidos con sus plantillas, contabilizándolos según estimaciones realizadas por los cálculos actuariales necesarios para cubrir las obligaciones legales o contractuales, así como a contabilizar los intereses o rendimientos financieros generados su favor.

La instrumentalización de los compromisos por pensiones de las empresas se regula en el Real Decreto 1588/1999, de 15 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios. En él se indica que no podrá simultanearse la condición de promotor de un plan de pensiones del sistema de empleo y la condición de tomador de un plan de previsión social empresarial. Las empresas podrán ser tomadoras de un único plan de previsión social empresarial o promotoras de un único plan de pensiones del sistema de empleo.

Para ello, y para reducir al máximo los costes de la externalización de los compromisos por pensiones a las empresas, lo óptimo sería que desde la negociación colectiva sectorial se dotara a las empresas de instrumentos de promoción conjunta que les permitan atender sus obligaciones de una manera sencilla y segura, limitándose si ése es su deseo, a ingresar las cantidades comprometidas en el convenio colectivo sectorial, a una institución también sectorial y profesionalizada. Ejemplos de ello son los planes de pensiones de promoción conjunta, las mutualidades de previsión social o las entidades de previsión social voluntaria, estas últimas para referirnos al País Vasco (BRAVO FERNÁNDEZ, 2004).

En España, son de especial relevancia a este respecto el Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, y el Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de planes y fondos de pensiones.

Estos preceptos legales definen los planes de pensiones como son instrumentos privados y complementarios a la Seguridad Social que otorgan prestaciones por jubilación, supervivencia, incapacaci-

dad, entre otros. Los elementos clave son el promotor (empresa o entidad), los partícipes (beneficiarios) y los fondos (instrumento financiero). Mientras que los fondos de pensiones son considerados como patrimonios autónomos destinados exclusivamente a gestionar los planes. Están gestionados por entidades gestoras y depositarias, que se encargan de administrar y custodiar los activos del fondo.

Los planes de pensiones se financian mediante un sistema de capitalización, y las aportaciones deben cumplir con los límites anuales establecidos por la normativa.

9.1.3.4 Legislación en materia de igualdad en el ámbito laboral, incluida la igualdad retributiva

En primer lugar, el texto fundamental sobre el cual descansan todos los derechos y obligaciones para la igualdad de género de manera genérica es la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**. Esta Ley Orgánica establece el marco general que posibilita la implementación de medidas de acción positiva para integrar la perspectiva de género de manera transversal en todas las políticas públicas, posibilitando a las personas físicas y jurídicas adoptar estas medidas también (artículos 11 y 15). Esta ley se define por dos cuestiones: contenido y procedimiento:

- En cuanto al contenido, entre las materias reservadas a la ley orgánica se encuentran: **desarrollo de derechos fundamentales y libertades públicas**.
- En cuanto al procedimiento, su aprobación por el Congreso de los Diputados ha de ser por mayoría absoluta en una votación final sobre el conjunto del proyecto.

En este caso, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres está basada en los artículos 14 y 9.2 de la Constitución Española, y, se recoge, asimismo, los distintos avances relativos al principio jurídico universal de la igualdad entre mujeres y hombres, plasmados en los distintos Tratados Internacionales y en las Conferencias Mundiales de la Mujer de las Naciones Unidas, así como en la normativa que a este respecto se ha desarrollado en el seno de la Unión Europea, como las Directivas 2002/73/CE (BOE, 2002) y 2004/113/CE.

En el ámbito de las Administraciones Públicas, esta ley establece el marco general que posibilita la implementación de medidas de acción positiva para integrar la perspectiva de género de manera transversal. Para lograr este objetivo, se activan los siguientes instrumentos: el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, la creación de una Comisión Interministerial de Igualdad encargada de la coordinación, la extensión de la obligatoriedad de los informes de impacto de género desde las normativas legales hasta los planes de especial relevancia económica y social, y la realización de informes o evaluaciones periódicas sobre la efectividad del principio de igualdad.

Es importante señalar que la ley también incluye medidas específicas para los procesos de selección y provisión de puestos dentro de la Administración General del Estado, así como para las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y las Fuerzas Armadas.

Asimismo, conforme a las relaciones laborales, se destacan las iniciativas destinadas a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el sector privado, incluyendo aspectos relacionados con la contratación, la concesión de subvenciones públicas y la composición de los Consejos de Administración. Además, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, promoviendo una mayor corresponsabilidad entre ambos géneros en la asunción de responsabilidades familiares. Las medidas específicas en favor de la igualdad dentro del entorno empresarial deben ser definidas y adoptadas a través de los procesos de negociación colectiva, permitiendo que las partes involucradas acuerden su contenido de manera libre y responsable.

La entrada en vigor de esta **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, supuso un hito en el ámbito del Derecho antidiscriminatorio en España. Ahora bien, la constatación de resultados discretos llevó a la publicación 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 que incorporó cambios significativos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Algunas de las modificaciones que se efectuaron fueron, entre otras:

- Ampliación considerable del número de empresas obligadas a elaborar y aplicar un plan de igualdad, incluyendo a todas las que contaran con 50 o más personas trabajadoras. Los Planes de Igualdad deberán contener un conjunto de medidas, precedidas de un diagnóstico, dirigidas a la consecución de la igualdad dentro de la empresa en todas las áreas de análisis. Han de ser documentos negociados con la representación legal de las personas trabajadoras, incorporando un mecanismo de seguimiento y evaluación, y han de ser registrados en un registro público creado expresamente al efecto.
- Precisiones relativas al diagnóstico, determinando las materias a analizar, y al contenido del plan, estableciendo los elementos que debían integrarlo.
- Creación de un Registro de planes de igualdad de las empresas.
- Mandato de desarrollar a través de un reglamento el alcance y contenido del diagnóstico y, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad, así como las disposiciones relativas a la constitución, características y condiciones para la inscripción y el acceso al Registro de planes de igualdad.

Esta reforma de 2019 tiene como objetivo la transposición urgente de la Directiva 2006/54/CE, del Parlamento Europeo de 5 de julio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, incorporando por primera vez el concepto de “trabajo de igual valor” para la igualdad retributiva en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, y obligando a la realización de un registro retributivo a todas las empresas, justificando cualquier brecha salarial de género que sea igual o superior al 25%.

Por otra parte, más adelante, se aprobó el **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro** y se modificó el Real Decre-

to 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Estos Decretos tienen como finalidad cumplir con el mandato legal de desarrollar reglamentariamente los planes de igualdad, incluyendo su diagnóstico, y atender a las obligaciones relacionadas con el registro, depósito y acceso. Asimismo, establecen medidas específicas para garantizar el derecho a la igualdad de trato y la no discriminación entre mujeres y hombres en materia salarial. En cuanto a los planes de igualdad, se precisan cuestiones sobre las partes involucradas en la negociación, la formación de la comisión negociadora, las directrices en caso de ausencia de representación legal de las personas trabajadoras (o su presencia parcial en algunos centros de trabajo), el cálculo de la plantilla, y la inclusión de trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal.

Respecto a la igualdad salarial, el nuevo reglamento regula el principio de transparencia retributiva, define los mecanismos para garantizarla y establece la creación de una Comisión para la efectividad en la lucha contra la brecha salarial.

Junto con las normativas mencionadas anteriormente, el **Real Decreto 902/2020** establece la igualdad retributiva entre mujeres y hombres, con el fin de asegurar la igualdad de trato y la no discriminación en dicha materia, promoviendo la transparencia salarial y la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor.

En lo referente a las medidas claves que configuran el decreto, se establecen:

- **Registro Salarial:** Todas las empresas deben llevar un registro salarial que incluya los valores medios de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales de su plantilla, desglosados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías o puestos de trabajo iguales o de igual valor.
- **Auditorías Retributivas:** Las empresas que elaboren planes de igualdad deben incluir una auditoría retributiva que permita obtener información suficiente para comprobar si el sistema retributivo de la empresa cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

- **Transparencia en la Negociación Colectiva:** Se deben visibilizar y explicar los sistemas de valoración de puestos de trabajo utilizados en la negociación colectiva, respetando la libertad de las personas negociadoras.
- **Derecho a la Información:** Las personas asalariadas y/o que realizan cualquier trabajo formalizado tienen derecho a acceder a la información retributiva de su empresa, lo que facilita conocer la situación real en cuanto a retribuciones y detectar posibles diferencias retributivas no justificadas.

Este Real Decreto es aplicable a todas las relaciones laborales reguladas por el Estatuto de los Trabajadores, abarcando tanto a personas empleadas a tiempo completo como a tiempo parcial. Las disposiciones contenidas en este Decreto tienen como objetivo identificar y corregir cualquier forma de discriminación retributiva, promoviendo así condiciones laborales más justas y equitativas.

9.1.3.5. Jurisprudencia comunitaria sobre el sistema de Seguridad Social

El análisis de diversas sentencias relacionadas con las prestaciones de la Seguridad Social resulta crucial para comprender cómo se aplica y se interpreta la normativa vigente en distintos contextos. Estas decisiones judiciales no solo reflejan la adaptación del marco legal a las realidades sociales y laborales, sino que también destacan la importancia de garantizar la igualdad de trato y la protección de los derechos fundamentales en situaciones específicas, como la maternidad, la incapacidad permanente y el acceso a la pensión de jubilación. A continuación, se examinan varias sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) en materia de seguridad social y la promoción de la igualdad de género.

Sentencia sobre normativa nacional e Igualdad de género en relación con las Prestaciones por Maternidad: STJCE de 16 feb 2006 (Asunto C 294/04)

El caso resuelto en la sentencia cuenta con la peculiaridad de que se trata de un caso de donde la desigualdad no se produce durante el desarrollo de la relación laboral sino en el acceso a un nuevo empleo durante un permiso de maternidad, con aplazamiento de su toma de posesión hasta el término de dicho permiso. No

se trata pues de una discriminación que afecte a una relación ya existente sino a un nuevo empleo. Pero ello, el Tribunal señala que es irrelevante para la aplicación de una Directiva que busca no la igualdad puramente formal sino material. Por eso se concluye que el aplazamiento de la toma de posesión del nuevo puesto, consecutivo al permiso de maternidad del que disfruta la interesada, constituye un trato desfavorable en el sentido de la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.

En la resolución de esta sentencia, se aplicaron y destacaron diversas normativas vigentes relevantes para el caso. Se hizo referencia a la Constitución Española, en su artículo 35, que garantiza el derecho al trabajo y a una remuneración adecuada para cubrir las necesidades de la persona trabajadora y su familia. Asimismo, se consideró la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, que establece medidas concretas para promover la igualdad de género en el ámbito laboral, abarcando el acceso al empleo, la formación, la promoción profesional y las condiciones de trabajo. También se aplicaron disposiciones del Estatuto de los Trabajadores, específicamente el artículo 4, que aborda los derechos laborales fundamentales y la prohibición de discriminación por razón de sexo, y el artículo 17, que refuerza la prohibición de discriminación en las relaciones laborales, incluyendo el acceso al empleo y las condiciones laborales. Por último, se tomó en cuenta el Real Decreto Legislativo 1/1994, que consolidó la Ley General de la Seguridad Social, incorporando disposiciones sobre las prestaciones por maternidad y su compatibilidad con otras prestaciones.

*Sentencia sobre Pensión de incapacidad permanente durante el permiso parental, STJCE 16 jul 2009 (Asunto C-537/07)
- Decisión prejudicial planteada por el JSoc-30 de Madrid-*

Esta Sentencia aplica la Directiva 96/34/CE del Consejo de 3 de junio de 1996 relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES. Analiza los derechos adquiridos o en curso de adquisición sobre una pensión de incapacidad permanente al inicio del permiso, la continuidad en la percepción de prestaciones de seguridad social durante el permiso. Aplica la Directiva UE 7/1979 de Principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social.

En este caso, existía una normativa nacional que regulaba el cálculo del importe de la pensión de incapacidad en función del salario percibido durante un determinado período de tiempo anterior al hecho causante. La sentencia declara en el fallo que la cláusula 2, apartado 6, del Acuerdo marco sobre el permiso parental, celebrado el 14 de diciembre de 1995, anexo Directiva UE 34/1996, puede ser invocada por los particulares ante los órganos jurisdiccionales nacionales. Esa cláusula no se opone a que se tenga en cuenta, a la hora de calcular la pensión de incapacidad permanente de una persona trabajadora, la circunstancia de que ha disfrutado de un período de permiso parental a tiempo parcial durante el que ha cotizado y ha adquirido derechos a pensión en proporción al salario percibido. Esa cláusula no impone a los Estados miembro más obligación que la de examinar y determinar los asuntos de seguridad social vinculados con dicho Acuerdo de conformidad con la legislación nacional.

En particular, no les impone la obligación de prever la continuidad en la percepción de prestaciones de seguridad social durante el permiso parental. Los particulares no pueden invocar ante los órganos jurisdiccionales nacionales la mencionada cláusula 2, apartado 8, frente a las autoridades públicas.

La sentencia concluye que el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, en particular, el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social en el sentido de la Directiva UE 7/1979 no se opone a que, durante el período de permiso parental a tiempo parcial, la persona trabajadora adquiera derechos a pensión de incapacidad permanente en función del tiempo de trabajo efectuado y del salario percibido y no como si hubiera trabajado a tiempo completo (IBERLEY, 2024).

En el fallo de esta sentencia, se aplicaron y destacaron diversos reglamentos imperantes. La Ley General de la Seguridad Social en su artículo 137 define los criterios para el reconocimiento de la incapacidad permanente en sus diferentes grados: parcial, total, absoluta y gran invalidez. El artículo 138 establece las prestaciones económicas correspondientes a cada grado de incapacidad permanente. Adicionalmente, el Real Decreto Legislativo 1/1994 consolidó la LGSS y sus modificaciones, incluyendo disposiciones sobre la compatibilidad de las prestaciones por incapacidad con otras situaciones, como el permiso parental. El tribunal evaluó la

conformidad de la normativa española con la Directiva 96/34/CE del Consejo, que se refiere al acuerdo marco sobre el permiso parental, concluyendo que las disposiciones nacionales deben garantizar que los derechos a prestaciones por incapacidad permanente no se vean afectados por el hecho de que la persona trabajadora esté en permiso parental (SEGURIDAD SOCIAL, s.f.).

Sentencia sobre el acceso a la pensión de jubilación por parte de las mujeres: STJCE de 22 de nov 2012 (Asunto C 385/11)

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea declara discriminatoria por razón de sexo la normativa española que regula los requisitos de acceso a la pensión de jubilación en el caso de los trabajadores a tiempo parcial.

La Disposición Adicional 7ª LGSS se basa en el principio del cómputo exclusivo de las horas efectivamente trabajadas para determinar el período de cotización exigido para acceder a la pensión de jubilación; principio atenuado, no obstante, por dos reglas correctoras:

- El concepto de “día teórico de cotización”, equivalente a cinco horas diarias de trabajo efectivo o 1.826 horas anuales (se computan las cotizaciones efectuadas en función de las horas trabajadas, pero calculando su equivalencia en días teóricos de cotización).
- Para causar derecho a las prestaciones de jubilación e incapacidad permanente se introduce una regla específica correctora, consistente en un coeficiente multiplicador del 1,5 que, aplicado sobre los días teóricos de cotización, los aumenta facilitando así el acceso a la protección. Sin embargo, a pesar de la existencia de estas reglas correctoras, al computarse exclusivamente las horas trabajadas y no el período de cotización (los días trabajados), se exige a la persona trabajadora a tiempo parcial proporcionalmente un mayor tiempo de cotización para causar derecho a una pensión de jubilación que a una persona trabajadora a tiempo completo y, además, la cuantía de la pensión será también proporcionalmente reducida en su salario regulador como consecuencia de la parcialidad de la jornada.

El TJUE concluye que, efectivamente, la normativa española incurre en una discriminación indirecta por razón de sexo, al resultar contraria al art. 4 de la Directiva 79/7/CEE, del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social. Y ello por los motivos siguientes:

Se recuerda que existe discriminación indirecta cuando la aplicación de una medida nacional, aunque formulada de manera neutra, perjudica de hecho a un número mucho mayor de mujeres que de hombres. La legislación española presenta desventajas para los empleados a tiempo parcial debido al método utilizado para calcular el período de cotización necesario para acceder a la pensión de jubilación. Este método, en la práctica, impide que estos trabajadores puedan cumplir con los requisitos para obtener dicha pensión.

Estadísticamente, se encuentra plenamente probado que la normativa controvertida afecta a una proporción mucho mayor de mujeres que de hombres, por cuanto en España al menos el 80% de los trabajadores a tiempo parcial son mujeres.

No existe ninguna razón objetiva ajena a cualquier discriminación por razón de sexo que justifique la solución recogida en la normativa española. No puede admitirse que la exclusión de las personas trabajadoras a tiempo parcial de obtener la pensión de jubilación constituya una medida efectivamente necesaria para alcanzar el objetivo de salvaguardar el sistema de Seguridad Social español, y no consta que las reglas correctoras antes citadas tengan el menor efecto positivo para tales personas trabajadoras.

El artículo 50 de la Constitución Española establece que las autoridades públicas deben garantizar la suficiencia económica de la ciudadanía en la tercera edad mediante pensiones adecuadas y actualizadas periódicamente. Además, se comprometen a promover su bienestar a través de un sistema de servicios sociales diseñado para satisfacer sus necesidades específicas en ámbitos como salud, vivienda, cultura y ocio.

Igualmente, la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) en su artículo 208 regula la jubilación anticipada voluntaria, especificando los requisitos y condiciones para su acceso, como la exigencia de que la pensión resultante sea al menos equivalente a la pensión mínima que correspondería a los 65 años. Cabe men-

cionar las reformas recientes en las pensiones de 2021, las cuales han introducido cambios significativos en el régimen de jubilación anticipada, incluyendo la implementación de coeficientes reductores mensuales.

9.2. Instrumentos de construcción y tratamiento de datos

9.2.1. Guía de preguntas grupo focal

Parte 1: Motivos que explican la brecha de género en las pensiones

- ¿Qué hitos en la vida personal, familiar y laboral explican la existencia de una brecha de género en las pensiones?
- ¿Estos hechos tienen el mismo impacto en mujeres y hombres?

Parte 2: Consecuencias en la calidad de vida y en la exposición a la pobreza

- ¿Cómo afecta la brecha de género en la calidad de vida de las mujeres que reciben una pensión de jubilación?
- ¿Y en las que reciben una pensión de viudedad?
- ¿Y entre quienes reciben una pensión no contributiva?

Parte 3: Interseccionalidad y brecha de género

- Desde vuestra experiencia y estudios realizados sobre la brecha de género, ¿habéis tenido en cuenta variables como la discapacidad, la etnia –gitana, en particular– y la condición de migración?

Parte 4: Opinión sobre las medidas ya implementadas o en proceso

- ¿Conocéis alguna medida que se esté llevando a cabo en España para contrarrestar la brecha de género en las pensiones? ¿Cuál es vuestra valoración?

- ¿Qué opinión tenéis sobre las medidas relacionadas con los complementos en las pensiones?

Parte 5: Opinión sobre las medidas a realizar

- ¿Conocéis de algunos casos de países europeos o de la OCDE que estén tomando medidas efectivas?
- Desde vuestras entidades, ¿qué tipo de medidas se plantean para disminuir la brecha?

9.2.2. Cuestionario online

Formulario online en plataforma Google Form Encuesta sobre Jubilaciones y Pensiones para Mujeres mayores de 55 años en España

INTRODUCCIÓN

¡Tu voz importa! Encuesta para mujeres mayores de 55 años sobre Jubilaciones y Pensiones en España

Desde EgaleCo Lab, por encargo del Instituto de las Mujeres – Ministerio de Igualdad, estamos realizando un estudio para conocer las percepciones de las mujeres de 55 años en adelante sobre las jubilaciones y pensiones en nuestro país.

Completar esta encuesta te llevará 10 minutos y nos ayudará a entender mejor las distintas situaciones a las que se enfrenta cada mujer en este período de la vida. Por tanto, **¡tu participación es clave!**

Además:

- **Confidencialidad garantizada:** Todos los datos que proporcionen serán tratados de acuerdo con la normativa de protección de datos y el secreto estadístico. Los resultados se presentarán de forma agregada para asegurar tu anonimato.
- Si tienes alguna consulta, puedes escribirnos a: hola@egalecolab.com. Una vez finalizada la investigación, los datos serán custodiados por el Instituto de las Mujeres. Para cualquier consulta, modificación o supresión de sus datos podrás dirigirte a sgestudios@inmujeres.es

¡Gracias por tu colaboración!

Sección Demográfica

1. Selecciona una de siguientes opciones:

- Soy hombre
- Soy mujer

Soy mujer

2. ¿Cuál es tu edad? Por favor, indícala en cifra. Por ejemplo: 56

- A completar (*casos menores de 55 aplica filtro y se elimina el caso*)

3. Selecciona la Comunidad Autónoma o Ciudad Autónoma donde resides.

- Andalucía
- Aragón
- Principado de Asturias
- Islas Baleares
- Canarias
- Cantabria
- Castilla-La Mancha
- Castilla y León
- Cataluña
- Comunidad Valenciana
- Extremadura
- Galicia
- Comunidad de Madrid
- Región de Murcia
- Comunidad Foral de Navarra
- País Vasco
- La Rioja
- Ciudad Autónoma de Ceuta
- Ciudad Autónoma de Melilla

4. ¿Cuántos habitantes aproximadamente tiene tu municipio?

- Menos de 10.000 habitantes
- Entre 10.001 y 50.000 habitantes
- Entre 50.001 y 500.000 habitantes
- Más de 500.000 habitantes

5. Dinos tu nivel de estudios finalizados

- Sin Estudios
- Educación Primaria (Primarios, EGB)
- Educación Secundaria (BUP, COU, ESO, Bachillerato)
- Formación Profesional (grado medio o superior)
- Estudios universitarios (diplomatura o licenciatura)
- Estudios de postgrado universitario
- Otros estudios

6. ¿Cuál es tu estado civil?

- Soltera
- Casada
- Pareja de hecho / de derecho
- Separada
- Divorciada
- Viuda
- Otra situación: ____

7. ¿Cuántos/as hijos/as tienes? Por favor, indícala en cifra. Por ejemplo: 56 (Pregunta opcional)

8. Señala cuáles de las siguientes circunstancias o características aplican en tu caso: (Selecciona todas las que sean necesarias)

- Familia monomarental
- Familia numerosa
- Migrante
- Del pueblo gitano
- Mujer racializada
- Con discapacidad o diversidad funcional
- Víctima de violencia de género o sexual
- Cuidadora no profesional de familiar dependiente
- Residente en zonas rurales o despobladas
- Con dificultades económicas para afrontar los gastos mensuales
- Integrante del colectivo LGTBI+
- Ninguna de las anteriores

Sobre tu ocupación

9. ¿Cuál es tu situación actual? (Selecciona todas las que sean necesarias)

- Trabajo en el sector público
- Trabajo en el sector privado
- Autónoma
- Jubilada
- Pensionista (viudedad, incapacidad...)
- Ama de casa
- Ayuda en negocio familiar (sin remuneración)
- En situación de desempleo
- Recibo una ayuda económica o prestación social
- En formación
- Trabajo en la economía sumergida (en negro)

10. ¿En qué régimen cotizas o has cotizado principalmente?

- Régimen General de la Seguridad Social (incluidos sistemas especiales como trabajadoras agrarias por cuenta ajena; empleadas del hogar...)
- Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA)
- Régimen Especial de la Minería del Carbón
- Régimen Especial de Trabajadores del Mar
- Régimen Singular (MUFACE)
- Régimen Singular (ISFAS)
- Régimen Singular (MUGEJU)
- No he cotizado nunca
- No lo sé

11. En algún momento de tu vida laboral, ¿has trabajado sin estar dada de alta en la Seguridad Social?

- Sí, menos de 5 años
- Sí, entre 6 y 10 años
- Sí, entre 11 y 15 años
- Sí, más de 15 años
- Siempre he cotizado
- No lo sé

12. Señala cuál de las siguientes afirmaciones aplica en tu caso sobre tu trayectoria profesional: (Selecciona tantas como sea necesario.)

- La mayoría de mi vida laboral he trabajado a jornada parcial o media jornada.
- La mayoría de mi vida laboral he trabajado a jornada completa.

- Durante mi vida laboral he trabajado aproximadamente el mismo tiempo a jornada parcial/media jornada y a jornada completa.
- He trabajado con contrato indefinido.
- He trabajado con contrato fijo discontinuo.
- He trabajado con contrato de duración determinada / de obra o servicio.
- He trabajado a través de una empresa de trabajo temporal (ETT).
- He trabajado con contratos de prácticas o formación.
- He trabajado como autónoma.
- No he trabajado nunca.

13. Sobre tu vida laboral y la maternidad, conciliación o los cuidados de hijos/as u otros/as familiares, indica cuáles de las siguientes situaciones has vivido: (Selecciona las necesarias)

- Dejé de trabajar
- Reduje mi jornada laboral
- Pedí una excedencia
- Opté por trabajos a tiempo parcial
- Me despidieron
- He perdido oportunidades de crecimiento profesional (ascensos, formación...)
- Tuve sobrecarga con el trabajo de casa y el ámbito laboral
- Tuve que contratar a una persona para las tareas domésticas y/o de cuidados
- No pude hacer horas extra, turnos con mayores salarios, cambios de destinos...
- Ninguna

14. ¿En qué grado ha afectado o afectará lo anterior a tu pensión/jubilación actual o futura? Es decir, las situaciones relacionadas con la maternidad, la conciliación o los cuidados de hijos/as u otros/as familiares.

Mucho, bastante, poco, nada, no lo sé; No viví ninguna situación de las anteriores

Sobre tu jubilación

15. Al cumplir tu edad de jubilación, aproximadamente, ¿cuántos años cotizados tenías o tendrás en ese momento?

- Menos de 15 años
- Entre 15 y 21 años
- Entre 22 y 29 años
- Entre 30 y 34 años
- Entre 35 y 37 años
- 38 años o más
- Nunca he cotizado
- No lo sé

16. ¿Has pospuesto o piensas posponer la fecha de tu jubilación?

- Sí, para mantenerme activa u ocupada
- Sí, para mantener el nivel de ingresos
- Sí, por no tener suficientes años de cotización
- Sí, por otros motivos
- No
- No lo sé

17. ¿A qué tipo de pensión pública tienes o esperas tener acceso en tu jubilación?

(marca las que corresponda)

- Pensión contributiva por jubilación (ordinaria, anticipada, parcial, flexible, especial)
- Pensión contributiva por invalidez o incapacidad permanente
- Pensión no contributiva por invalidez o incapacidad permanente
- Pensión contributiva de viudedad
- Pensión contributiva por fallecimiento en favor de familiares
- Pensión no contributiva por no cotizar el tiempo suficiente (más de 15 años cotizados)
- Pensión no contributiva por no haber cotizado nunca
- Ninguna
- No lo sé

18. Si percibes una pensión o esperas recibirla, ¿en cuál de los siguientes rangos económicos se sitúa?

- Menos de 700€
- Entre 701 y 1.000€
- Entre 1.001 y 1.500 €
- Entre 1.501 y 2.000€
- Entre 2.001 y 2.500€
- Entre 2.501 y 3.000€
- Más de 3.001€
- No sé la cuantía

19. Al margen de la pensión del sistema público de la Seguridad Social, ¿tienes o piensas tener un plan de pensiones privado (con un banco, una aseguradora...)? ¿Por qué motivo?

- Sí, para complementar mi jubilación pública
- Sí, porque es un beneficio de la empresa
- Sí, pero no puedo permitírmelo económicamente
- No, porque no quiero, aunque podría permitírmelo económicamente
- No. Ni quiero ni puedo permitírmelo económicamente
- No lo sé

20. ¿Recibes o recibirás algún otro tipo de ingreso además de la pensión? Ej. Alquileres, inversiones, etc.

- Sí
- No

21. En tu caso particular, ¿qué aspecto de tu jubilación, actual o futura, te preocupa más?

- La posibilidad de acceder a una pensión
- La cuantía que recibo o recibiré
- La edad de jubilación
- Las tres cosas por igual
- Me da igual
- No lo sé

22. ¿Cuál es su nivel de acuerdo con las siguientes frases? Al jubilarme, Muy de acuerdo, algo de acuerdo, poco de acuerdo, en desacuerdo, no lo sé

- ... tuve o voy a tener que cambiar mis hábitos de consumo por reducción de ingresos.

- ... tuve o creo que voy a tener que comenzar a trabajar en la economía sumergida.
- ... vivo o voy a poder vivir únicamente con la pensión que reciba de la Seguridad Social.
- ... vivo o voy a poder vivir gracias al resto de ingresos que he preparado (otra pensión, inversiones, alquileres, etc.).
- ... necesito o creo que necesitaré apoyarme en la pensión y/o ingresos de mi cónyuge/ pareja, puesto que la mía no sería suficiente.
- ...necesito o creo que necesitaré apoyarme en otros familiares y amistades, puesto que la mía no sería suficiente.
- ... necesito o creo que necesitaré apoyarme en instituciones, asociaciones, fundaciones, entidades privadas, ONGs..., puesto que mi pensión no sería suficiente.

Percepción sobre el sistema de pensiones de jubilación en España

23. ¿En qué medida te preocupa el futuro de las pensiones de jubilación en España?

Mucho, bastante, poco, nada, no lo sé

24. ¿En qué grado conoces cómo funciona el sistema público de pensiones en España (bases, tipos de cotización, clases...)?

Mucho, bastante, poco, nada

25. Según tu opinión, ¿crees que hay diferencias entre las pensiones de jubilación de hombres y mujeres?

- Sí
- No
- No lo sé

26. ¿Qué situaciones de jubilación y pensiones crees que benefician más a los hombres, a las mujeres o benefician a hombres y mujeres por igual?

Mujeres, hombres, por igual, no lo sé

- Jubilación ordinaria con el 100% de la cuantía
- Jubilación anticipada voluntaria

- Jubilación a tiempo parcial
- Jubilación flexible
- Pensión de viudedad
- Pensión por no haber cotizado nunca
- Pensión por no cotizar el tiempo suficiente
- Pensión contributiva por invalidez o incapacidad permanente
- Pensión no contributiva por invalidez o incapacidad permanente

27. Al jubilarse, ¿crees que hombres y mujeres tienen la misma tranquilidad económica para afrontar esta etapa de la vida?

- Es más habitual que las mujeres estén más tranquilas con respecto a su economía
- Es más habitual que los hombres estén más tranquilos con respecto a su economía
- Tanto hombres como mujeres están tranquilas con respecto a su economía
- Ni hombres ni mujeres están tranquilos/as con respecto a su economía
- No lo sé

28. ¿Cómo consideras que es la atención a las jubiladas y pensionistas por parte de las siguientes organizaciones?

Muy buena, buena, mala, muy mala, no lo sé

- Administración pública local
- Administración pública autonómica
- Administración pública estatal
- Seguridad Social
- Sanidad
- Bancos
- Asociaciones/fundaciones
- Entidades privadas

29. ¿En qué grado estás de acuerdo con las siguientes medidas sobre el sistema de pensiones de jubilación?

Mucho, bastante, poco, nada, no tengo opinión, no conozco la medida

- Retraso de la edad de jubilación ordinaria a los 67 años
- Aumento del periodo mínimo de cotización
- Complemento para la reducción de la brecha de género en jubilaciones

- Acciones para mejorar la conciliación familiar
- Medidas para reducir la brecha salarial en el ámbito laboral
- Crear un sistema público de cuidados
- Mayor importe de las pensiones mínimas
- Fomento de los Planes Privados de Pensiones
- Garantizar la sostenibilidad de las pensiones públicas no solo vía cotizaciones, sino también con impuestos y deuda pública

30. Para finalizar, ¿qué sensación tuviste al jubilarte o qué sensación tienes al pensar en la jubilación? Escribe una palabra o una frase.

9.2.3. Guía de preguntas entrevistas

Se trabajó con cuatro líneas de indagación abiertas y previamente enviadas a las especialistas:

- Principales debates en torno a las pensiones y la brecha de género.
- Principales propuestas de solución sobre la materia.
- Pros y contra de cada uno de estos enfoques.
- Referentes/Modelos internacionales que estén funcionando.

9.2.4. Encuesta Mujeres mayores de 55 años ámbito nacional: Perfil de encuestadas

A continuación, se exponen las principales variables sociodemográficas de las encuestadas, las misma brindan información que contextualiza desde dónde están percibiendo la brecha en las pensiones de jubilación.

Gráfico n.º 35.- Rango de edad [%]

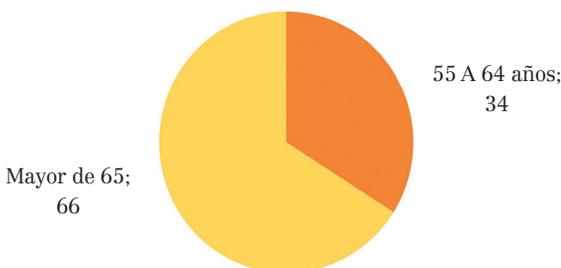
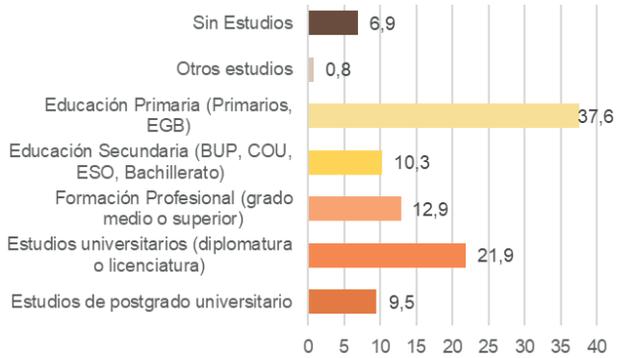
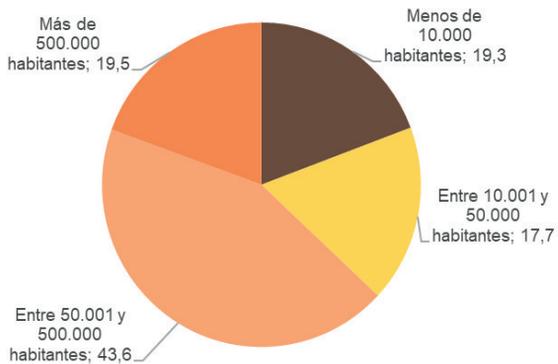


Gráfico n.º 36.- Nivel de estudios finalizados [%]



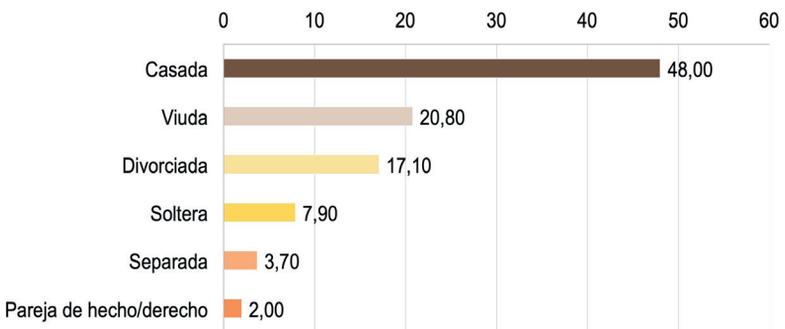
Fuente: Encuesta mujeres mayores de 55 años de España 2025. Casos 1017 (elaboración propia).

Gráfico n.º 37.- ¿Cuántos habitantes aproximadamente tiene tu municipio? [%]



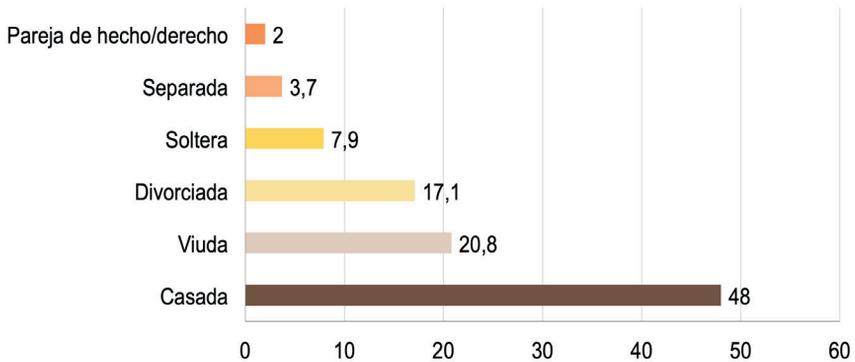
Fuente: Encuesta mujeres mayores de 55 años de España 2025. Casos 1017 (elaboración propia).

Gráfico n.º 38.- ¿Cuál es tu estado civil? [%]



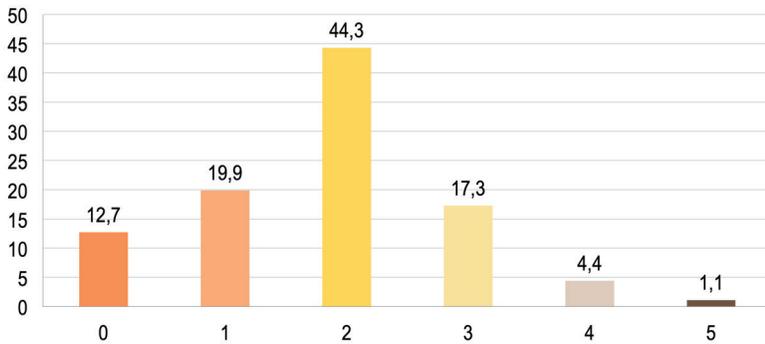
Fuente: Encuesta mujeres mayores de 55 años de España 2025. Casos 1017 (elaboración propia).

Gráfico n.º 39.- ¿Cuál es tu situación actual?
[% según cantidad total de respuestas]



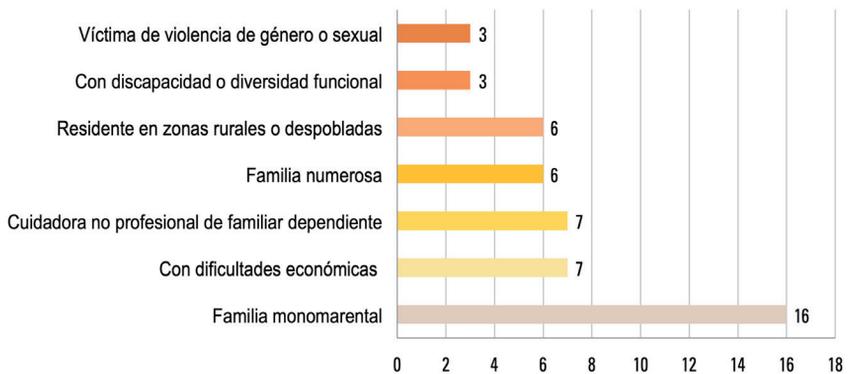
Fuente: Encuesta mujeres mayores de 55 años de España 2025.
Respuestas 1153 (elaboración propia).

Gráfico n.º 40.- ¿Cuántos/as hijos/as tienes? [%]



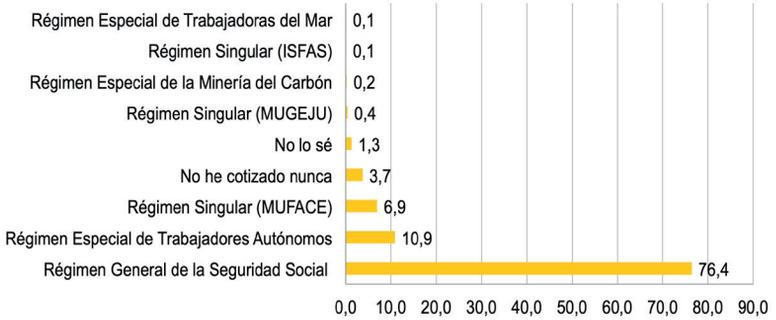
Fuente: Encuesta mujeres mayores de 55 años de España 2025. Casos
1017 (elaboración propia).

Gráfico n.º 41.- Señala cuáles de las siguientes circunstancias o características aplican en tu caso: [% según cantidad total de respuestas]



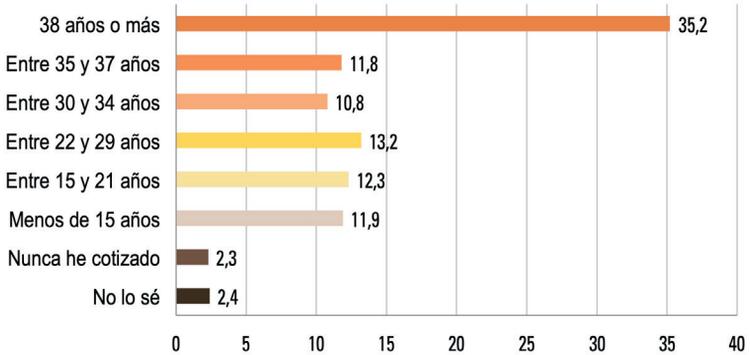
Fuente: Encuesta mujeres mayores de 55 años de España 2025.
Respuestas 1201 (elaboración propia).

Gráfico n.º 42.- ¿En qué régimen cotizas o has cotizado principalmente? [%]



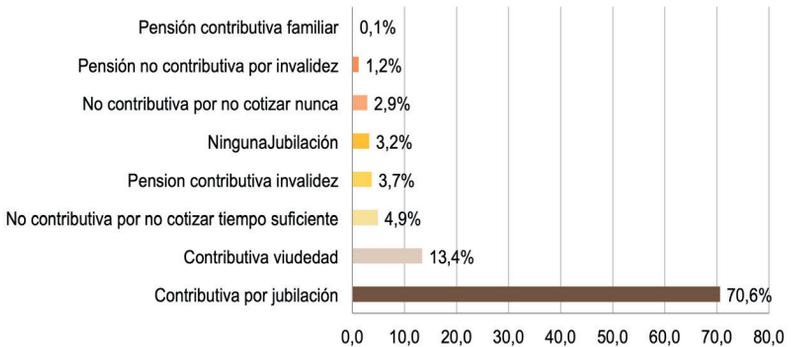
Fuente: Encuesta mujeres mayores de 55 años de España 2025. Casos 1017 (elaboración propia).

Gráfico n.º 43.- Al cumplir tu edad de jubilación, aproximadamente, ¿cuántos años cotizados tenías o tendrás en ese momento?



Fuente: Encuesta mujeres mayores de 55 años de España 2025. Casos 1017 (elaboración propia).

Gráfico n.º 44.- ¿A qué tipo de pensión pública tienes o esperas tener acceso en tu jubilación?



Fuente: Encuesta mujeres mayores de 55 años de España 2025. Respuestas 1082 (elaboración propia).

