

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

Directores Científicos

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi García Viña (España), José Luis Gil y Gil (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), María Luz Rodríguez Fernández (España), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Jorge Baquero Aguilar (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Miguel Basterra Hernández (España), Carolina Blasco Jover (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M^a José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), María Belén Fernández Collados (España), Alicia Fernández-Peinado Martínez (España), Marina Fernández Ramírez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), Sandra Goldflus (Uruguay), Miguel Ángel Gómez Salado (España), Estefanía González Cobaleda (España), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), Alma Elena Rueda (México), José Luis Ruiz Santamaría (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España), Carmen Viqueira Pérez (España)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Maddalena Magni (Italia), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Francesco Nespoli (Italia), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

Los efectos disruptivos de la discriminación múltiple por razón de género: desde el acceso al empleo a la pensión de jubilación*

José Luis RUIZ SANTAMARÍA**

RESUMEN: Una revisión histórica sobre la evolución de la protección jurídica en igualdad y género, tanto a nivel nacional como internacional, nos desvela importantes y significativos avances. Ahora bien, pese a estos innegables progresos experimentados durante este periodo en esta materia en el ámbito de las relaciones laborales y de la seguridad social, lo cierto es que los resultados obtenidos no se corresponden con los esperados. Consiguientemente, los Estados y las instituciones internacionales tienen ante sí uno de los principales retos frente a la discriminación múltiple por razón de género en el ámbito socio-laboral, demandándose la incorporación, en sus diferentes proyectos legislativos, de una regulación que sea capaz de impedir, de manera eficiente, las brechas de género que aún subsisten en el mundo del trabajo.

Palabras clave: Igualdad de género, empleo, brecha de género, discriminación múltiple, pensión de jubilación.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Radiografía del caso español en materia de igualdad en el ámbito de las relaciones laborales. 2.1. Aproximación a los datos estadísticos. 2.1.1. La brecha laboral y su cuantificación. 2.1.2. Aspectos cuantitativos de la brecha salarial. 3. La discriminación múltiple en cascada: especial referencia al ámbito pensional. 3.1. Singularidades de la modalidad contributiva. 3.2. Modalidad no contributiva. 4. Soluciones y respuestas jurisprudenciales. 4.1. La perspectiva de género como nueva metodología de análisis jurisprudencial en el ámbito pensional. 4.2. El tratamiento de la discriminación directa por razón de género del TJUE. 5. Conclusiones. 6. Bibliografía.

* Este artículo está enmarcado en la actividad investigadora desarrollada por el Autor dentro del Grupo de Investigación PAIDI SEJ-347 sobre políticas de empleo, igualdad e inclusión social y en el Proyecto de Investigación perteneciente al II Plan Propio de Investigación y Transferencia, *El Sistema Español de Pensiones ante el reto de la revolución digital y robótica: una aproximación multidisciplinar* (B1-2021-11), cuyo investigador principal es el profesor Miguel Ángel Gómez Salado. De igual forma, este estudio se encuadra en una estancia de investigación llevada a cabo en la Universidad de Granada (11 enero-12 abril 2023), bajo la dirección del profesor José Luis Monereo Pérez.

** Profesor Ayudante Doctor (acreditado como Profesor Contratado Doctor) de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Universidad de Málaga (España).

The Disruptive Effects of Multiple Discrimination Based on Gender: from Access to Employment to Retirement Pension

ABSTRACT: A historical review of the evolution of legal protection in equality and gender, both nationally and internationally, reveals important and significant advances. However, despite the undeniable progress experienced during this period in this matter in the field of labour relations and social security, the truth is that the results obtained do not correspond to those expected. Consequently, States and international institutions face one of the main challenges in the face of multiple discrimination based on gender in the socio-labour field, demanding the incorporation, in their different legislative projects, of a regulation that is capable of preventing, efficiently, the gender gaps that still exist in the world of work.

Key Words: Gender equality, employment, gender gap, multiple discrimination, retirement pension.

1. Introducción

Cuando estamos cercanos a culminar el primer cuarto del siglo XXI, y nos disponemos a realizar un balance sobre el amplio recorrido perpetrado por los distintos países e instituciones internacionales con respecto a los avances legislativos en igualdad y género, debemos aseverar que no existe duda sobre la constancia de dichos progresos en esta materia. Ahora bien, pese a las significativas mejoras experimentadas en este periodo en el ámbito de la igualdad de género enmarcadas en las relaciones laborales y de la seguridad social, lo cierto es que los resultados obtenidos no se corresponden con los esperados. Por este motivo, los Estados y las instituciones internacionales tienen ante sí uno de los principales retos frente a la discriminación por razón de género en el ámbito socio-laboral, demandándose la incorporación, en sus diferentes iniciativas y proyectos legislativos, de una regulación que sea capaz de impedir, de manera eficiente, las brechas de género que aún subsisten en la sociedad actual del trabajo. Pues es un hecho constatado que las desigualdades presentes en el ámbito laboral y salarial van a repercutir, en cascada y de manera perniciosa, en la determinación de las futuras pensiones de estas trabajadoras.

En coherencia con lo expuesto, y en base a una argumentación sólida sobre la que pretendemos sustentar nuestra investigación, abordamos un análisis crítico, acompañado de propuestas de mejora que ayuden a superar las carencias y brechas que, a través de los datos estadísticos disponibles, se detectan en la actualidad. El enfoque metodológico empleado, en justa concordancia con la doctrina más autorizada y para evitar los errores del pasado, no se limitará a llevar a cabo un análisis meramente formal – superficial o externo –, sino que se centrará en aquellos factores esenciales – de fondo o interno – que verdaderamente consolidan – e incluso agravan progresivamente – las brechas por razón de género en el sistema de pensiones español.

2. Radiografía del caso español en materia de igualdad en el ámbito de las relaciones laborales

No hay duda de que la participación de las mujeres en el mercado de trabajo en España en las últimas décadas ha ido evolucionando de forma muy positiva. Ahora bien, pese a los avances experimentados en materia de igualdad y género en el terreno laboral, todavía queda un largo recorrido hacia la igualdad efectiva y real en los ámbitos conexos (*v.gr.* salarial, pensional, etc.). En efecto, como se ha puesto de manifiesto de forma

reiterada por la doctrina¹, las brechas de género están interrelacionadas entre sí, existiendo entre ellas una dependencia holística. Así, las que se producen en el ámbito laboral, repercuten en el salarial y, éstas, a su vez, en el pensional². Con el fin de poder aproximarnos mejor a la realidad actual, en los siguientes epígrafes se afrontará el examen de los datos estadísticos disponibles más significativos.

2.1. Aproximación a los datos estadísticos

2.1.1. La brecha laboral y su cuantificación

Con el fin de poder visibilizar las brechas de género en el mercado laboral español entre hombres y mujeres, en la reciente publicación *Empleo con perspectiva de género. Informe estadístico 2021-2022* del Observatorio de Igualdad y Empleo se incluyen los principales indicadores de empleo que son los siguientes:

- *datos de afiliación a la Seguridad Social*. Durante el año 2021 – y según consta en el MISSM, a enero de 2022³ – la afiliación a la Seguridad Social de los hombres ha sido muy superior al número de afiliaciones de mujeres. Del mismo modo que lo hacían las estadísticas a nivel general, los datos masculinos y femeninos aumentaron con los meses, de tal manera que el mes de enero ambos registraron el menor número de afiliaciones con 10.049.593 y 8.779.99. Aunque el número de afiliaciones de mujeres superó los 9.000.000 en el mes de junio, la brecha de género se mantuvo en valores similares a lo largo del año, registrando el pico más alto en el mes de julio registrándose un porcentaje del 7,37%;

¹ En este sentido, se ha puesto de manifiesto que la clara situación de desventaja de las mujeres con respecto a los hombres en materia pensional – especialmente en la modalidad de las pensiones contributiva del sistema de Seguridad Social – son consecuencia directa de las posiciones más desventajosas que ocupan las mujeres en el mercado laboral. *Cfr.* C. GRAU PINEDA, *La brecha de las pensiones en España*, Bomarzo, 2020, p. 18.

² Ahora bien, siendo cierta esta aseveración sobre la existencia del nexo causal entre la brecha laboral y pensional, hay que tener muy presente que la brecha laboral no es el único factor determinante de la brecha pensional. Así lo ha expresado el profesor C. MOLINA NAVARRETE, *“Brechas de género” y sistema español de Seguridad Social: Balance crítico y algunas propuestas de corrección*, en *iQual*, 2020, n. 3, pp. 6-7, al afirmar que «el cierre de las “brechas de género laborales” será una *condición necesaria* para cerrar las “brechas de género en pensiones” pero ni una *condición suficiente*”, ni menos aún, una solución inmediata, actual, pues corregir los desequilibrios sexistas del mercado de trabajo están llevando su tiempo».

³ *Vid.* MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES, *La Seguridad Social suma 71.948 afiliados en enero*, en *revista.seg-social.es*, 2 febrero 2022.

- paro registrado.* Según consta en el SEPE, en El número total de personas registradas al paro durante el mes de enero de 2021 fue 3.964.353 personas paradas, mientras que en mes de diciembre se registraron 3.105.905 personas paradas, El número más bajo de personas paradas se produjo en el mes de diciembre, con un total de 3.105.905 personas registradas al paro. El mes de año con la cifra de personas paradas más elevadas fue el mes de febrero con 4.008.789 personas registradas al paro. El mes de febrero registró el número más elevado de mujeres paradas (2.304.779) y de hombres (1.707.010). El mes del año con el mejor registro de personas en el paro para ambos sexos, fue el mes de diciembre, con 1.823.032 mujeres en paro y 1.281.032 hombres en paro. Sin embargo, el mes donde se ha registrado una mayor diferencia entre ambos sexos, es decir, un mayor porcentaje de brecha, fue el mes de noviembre, alcanzando el 18,66%. Durante los meses de julio a noviembre, los datos de brecha superan la barrera del 18%. Los mejores registros se encuentran en los primeros meses del año, coincidiendo con los meses con mayor registro de personas en paro;
- tasa de actividad.* Según la EPA del INE, la tasa de actividad en España, durante los cuatro trimestres de 2021 se ha mantenido entre el 57% y el 59%. El primer trimestre del año registró una tasa de actividad del 57,69% y durante el último se registró una tasa de actividad del 58,65%. Sin embargo, los mejores datos se registraron en el tercer trimestre con una tasa de actividad del 59,16%. La segmentación de datos por sexo nos muestra que la tasa de actividad de los hombres es superior a la de las mujeres en todos los trimestres de 2021. La tasa de actividad de las mujeres se mantuvo entre el 52% y 54%, mientras que la de los hombres entre 62% y 64%. La tasa de actividad más elevada para los hombres se produjo en el tercer trimestre del 2021, registrándose un 64,31%. Los porcentajes correspondientes a la brecha de género de la tasa de actividad para este periodo, se ha mantenido en torno al 10%. Durante el tercer trimestre, se registró el mayor porcentaje de brecha, 10,08%, mientras que en el cuarto trimestre se registraba el mejor porcentaje de brecha del año, aunque continuaba alrededor de ese 10% (9,72%);
- tasa de paro.* Según la EPA del INE, durante el año 2021, la tasa de paro ha registrado valores entre un 13% y casi un 16%. Con el paso de los meses esta tasa ha ido disminuyendo, comenzaba l año con un 15,98% de tasa de paro y finalizaba el año con un 13,33%. Las tasas de paro desagregadas por sexo muestran que, durante el 2021, la tasa de paro femenina supera la tasa de paro masculina. Los datos de ambos sexos van en disminuyendo a lo largo del año. En el caso de las mujeres, la tasa de paro disminuye de 18,13% en el primer trimestre hasta un 115,04%

en el cuarto. En el caso de los hombres, los datos disminuyen de un 14,07% en el primer trimestre a un 11,79% en el cuarto. Estas diferencias generaron una brecha de género que osciló entorno al 3% y 4%. Del mismo modo que ocurría con los datos desagregados por sexo, la brecha fue disminuyendo con el paso de los meses. De esta forma, durante el primer cuatrimestre la brecha registrada fue del 4,06%, mientras que en el cuarto trimestre dicha brecha descendió hasta alcanzar un 3,25%;

- *brecha en las condiciones laborales, temporalidad como precariedad laboral.* Las altas tasas de temporalidad que caracterizan el mercado de trabajo español afectan de forma más significativa al empleo femenino alcanzando unas tasas de temporalidad aún mayores que en el caso del empleo Masculino. Por lo tanto, la brecha de género también está muy presente en indicadores de precariedad como el empleo temporal, que alcanza cifras del 28% para las mujeres frente al 23% en el caso de los hombres al cierre del año 2021, apreciándose en estas mediciones de la temporalidad una diferencia de 5 puntos de las mujeres con respecto a los hombres. También, y a través de los datos absolutos del conjunto de las personas trabajadoras peor retribuidas – y de manera especial a quienes trabajan a tiempo parcial – podemos apreciar el impacto de género, ya que de los 2.700.000 de personas contabilizadas, más de 2.000.000 son mujeres. Dichas cifras nos desvelan de nuevo la persistente e importante brecha de género en términos de parcialidad, con tasas que alcanzan el 22% en el empleo femenino frente al 6% en el masculino. Mediante la aprobación del RD-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo se intentará reducir esta brecha de precariedad en el empleo motivada por la temporalidad.

2.1.2. Aspectos cuantitativos de la brecha salarial

Lamentablemente, año tras año los datos estadísticos siguen confirmando la existencia y persistencia de una brecha salarial entre hombres y mujeres que, pese a los esfuerzos realizados para su mejora, no se ha podido erradicar. Según consta en los últimos datos recabados al cierre del año 2021, la brecha salarial de género en España es del 24%. Por el trabajo asalariado, la diferencia entre la ganancia salarial media de hombres y mujeres fue de 5.252 euros mensuales. En este sentido, el RD-Ley 6/2019, de 1º 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, en el preámbulo manifiesta que:

Esta situación de desigualdad, visible en la *brecha salarial* que no ha sido reducida en los últimos años, exige una actuación urgente y necesaria por parte del Estado, puesto que la mitad de la población está sufriendo una fuerte discriminación y está viendo afectados sus derechos fundamentales. Un mayor retraso, teniendo en cuenta el tiempo transcurrido, conllevaría un daño de difícil reparación que no puede ser asumido por una sociedad moderna como la española. Más aún cuando las mujeres se enfrentan al reto de la Revolución Industrial 4.0, en la que las brechas de género se manifiestan en la infrarrepresentación de las mujeres en las disciplinas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas. Los nuevos puestos laborales que están siendo creados son, a su vez, los mejores remunerados; por ello, las políticas públicas de igualdad deben remover los obstáculos que impidan el acceso y desarrollo de las mujeres en los ámbitos de la ciencia, la investigación y la tecnología.

Para intentar mejorar este escenario, se puso en marcha nuevas obligaciones para las empresas – entre otras – una mayor concreción en el desarrollo de la negociación de los planes de igualdad, concebidos como un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como el registro salarial obligatorio, con información sobre los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extra-salariales. Otra norma que introduce novedades para atajar la brecha de género salarial es el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, mediante el cual se establece la obligación para las empresas que deban realizar un plan de igualdad – además de los registros retributivos –, de realizar una valoración de los puestos de trabajo y una auditoría salarial. De otra parte, se ha podido verificar que las mujeres siguen percibiendo por el mismo trabajo, una ganancia anual media inferior a la que reciben los hombres; en concreto un 24,22% inferior, si bien es cierto que la diferencia salarial se reduce en el último año casi un 9% respecto a la brecha constatada un año antes. En términos de ganancia media anual, las mujeres percibieron 21.682,02€ anuales, frente a los 26.934,38€ que percibieron los hombres, registrándose un incremento del 3,2% en la ganancia media de las mujeres en 2019 y un 0,7% en la de los hombres⁴.

⁴ Un estudio pormenorizado por sectores de actividad puede consultarse *in extenso* en CCOO, [Por la igualdad real, contra la brecha salarial](#), 2022.

3. La discriminación múltiple en cascada: especial referencia al ámbito pensional

Como se ha podido anticipar *supra*, en la actualidad las pensiones constituyen un claro referente de uno de los ámbitos más representativos del *welfare state*. Por este motivo, el estudio de la brecha de género pensional requiere una especial atención con el fin de poder adoptar los medios adecuados que permitan erradicar estas diferencias de trato injusto y, en definitiva, alcanzar la igualdad requerida. A continuación, se aborda el análisis de los datos referentes a la brecha pensional en sus diferentes modalidades.

3.1. Singularidades de la modalidad contributiva

A través de datos estadísticos más recientes y disponibles en el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (MISSEM), podremos verificar y valorar la existencia de las correspondientes brechas en base a dos parámetros: el número de pensionistas de la correspondiente modalidad sesgado por sexos y las cuantías de las pensiones recibidas según el mismo sesgo.

En agosto de 2022, el gasto total de pensiones en España fue de 10.856.988,64 millones de euros, aumentando un porcentaje del +6,26% con respecto al mismo mes del año pasado⁵. De esta cantidad, 7.860.076,57 euros corresponden a las pensiones de jubilación, lo que suponen el mayor gasto acumulado, y 1.832.680,51 euros a las de viudedad.

También, y en agosto de 2022, el número total de pensionistas ha alcanzado la cifra de 9.015.379⁶, lo que representa una tasa interanual de +0,88% comparado con el mismo mes del año pasado. De esta cantidad, 4.578.929 corresponde a hombres y 4.436.407 a mujeres.

Tabla 1 – Cuantías mínimas de las pensiones contributivas, año 2022

Tipologías	Con cónyuge a cargo	Con cónyuge no a cargo	Sin cónyuge
Jubilación con 65 años	12.467 €	9.590 €	10.103,80 €

⁵ Sin embargo, la cifra total del gasto en pensiones supone una caída del 0,3% con respecto a abril, siendo el primer retroceso mensual de la serie histórica.

⁶ Téngase en cuenta que el número de personas ocupadas en esa fecha ha sido de 20.468.000.

Jubilación menor de 65 años	11.688,60 €	8.934,80 €	9.452,80 €
Viudedad/Titular con cargas familiares	/	/	11.688,60 €
Viudedad/Titular con 65 años o con discapacidad igual o mayor a 65%	/	/	10.103,80 €
Viudedad/Titular de 60 a 64 años	/	/	9.452,80 €
Viudedad/Titular menor de 60 años	/	/	7.655,20 €

Fuente: elaboración propia a partir de los datos disponibles en MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES, [La Seguridad Social suma 71.948 afiliados en enero](#), en [revista.seg-social.es](#), 2 febrero 2022

En relación a la cuantía de la pensión y su distribución por sexos, la pensión media de los hombres en agosto de 2022 fue de 1.320,38 euros; en el caso de las mujeres, ascendió a la cifra de 883,05 euros. La pensión media de las mujeres solo supera a la de los hombres en el caso de la pensión de viudedad. De media, las mujeres recibieron 800,72 euros en agosto de 2022 frente a los 548,43 euros que obtuvieron los hombres. En el resto de tipos de pensiones, los hombres reciben mayor cuantía de media. En conclusión, a partir de los últimos datos disponibles – agosto de 2022 – y respecto a la cuantía de las pensiones medias, las mujeres cobran el 66.8% de lo que perciben los hombres; o lo que es lo mismo, hay una brecha pensional del 33.2%.

3.2. Modalidad no contributiva

Con carácter previo, debe advertirse que la financiación de las pensiones no contributivas (PNC) se financian a través de aportaciones del Presupuesto del Estado al de la Seguridad Social, figurando el crédito en el Presupuesto de gastos y dotaciones del Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO). Su abono se realizará a través de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS)⁷. Con carácter general, mediante la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022 y otras normas complementarias, se ha establecido que la cuantía de las PNC son las que se indican en la siguiente tabla.

⁷ Excepto en las Comunidades Autónomas de Navarra y el País Vasco.

Tabla 2 – Cuantías básicas de las pensiones no contributivas, año 2022

Cuantía	Anual	Mensual
Íntegra	5.899,60 €	421,40 €
Mínima 25%	1.474,90 €	105,35 €
Íntegra + incremento 50%	8.849,40 €	632,10 €
Cuantía individual cuando convivan 2 beneficiarios misma familia	5.014,66 €	358,19 €
Cuantía individual cuando convivan 3 beneficiarios misma familia	4.719,68 €	337,12 €

Fuente: elaboración propia a partir de los datos disponibles en IMSERSO, [Perfil del pensionista no contributivo de la Seguridad Social y del beneficiario de las prestaciones sociales y económicas para personas con discapacidad a diciembre 2021, 2022](#)⁸

Según el último informe disponible del IMSERSO – diciembre de 2021 – respecto a la distribución por sexos del perceptor de la PNC, registrándose 159.091 hombres y 284.235 mujeres; lo que infiere un claro predominio de las mujeres que representan un porcentaje del 64,11%, frente al 35,89% de los hombres. Una vez más, estos datos corroboran la situación de desventaja que sufren las mujeres, pues como se pone de manifiesto por parte del IMSERSO: «El beneficiario tipo de una pensión no contributiva se corresponde con el de una mujer española casada, aunque globalmente el número de pensionistas solteros es superior, que vive integrada en una unidad económica formada por dos y tres personas»⁹. De la propia naturaleza de la PNC – que se establece y mantiene por los poderes públicos con el fin de cubrir situaciones de necesidad protegible de aquellas personas que no pueden acceder a otras prestaciones – se deriva la clara posición de desventaja de las mujeres con respecto a los hombres, al duplicar prácticamente el número de perceptores con respecto a los hombres.

⁸ Se informa que la fuente de información de los datos facilitados por el Área de Prestaciones Económicas de la Subdirección General de Gestión del IMSERSO, procede de las Comunidades Autónomas gestoras de estas pensiones con las que el actual Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 mantiene convenios de colaboración y las Direcciones Territoriales del IMSERSO de Ceuta y de Melilla en las que se mantiene la gestión directa, así como de la Gerencia de Informática de la Seguridad Social y del Área de Informática del IMSERSO.

⁹ Vid. IMSERSO, [Perfil del pensionista no contributivo de la Seguridad Social y del beneficiario de las prestaciones sociales y económicas para personas con discapacidad a diciembre 2021, 2022](#).

4. Soluciones y respuestas jurisprudenciales

Ante la persistencia de la discriminación múltiple, visionada a través de las distintas brechas analizadas, y su efecto en cascada provocando la brecha pensional, los tribunales de justicia han reaccionado introduciendo nuevos mecanismos tendentes a contrarrestar dichos efectos perniciosos.

4.1. La perspectiva de género como nueva metodología de análisis jurisprudencial en el ámbito pensional

La novedosa STSJ Canarias 31 mayo 2021¹⁰, en la que se incorpora la “perspectiva de género” como metodología de análisis jurisprudencial en el ámbito pensional – aunque ya existen precedentes sobre la integración de esta perspectiva como metodología de análisis en asuntos relacionados con la prevención de riesgos laborales¹¹ –, resuelve en suplicación sobre un asunto concerniente a una pensión de jubilación no contributiva. En los antecedentes de hecho consta que la demandante – mujer – percibía unos ingresos anuales por debajo del umbral señalado para 2019, que estaba fijado en 5.488 € y, por lo tanto, procedió a la solicitud de la pensión no contributiva ante la a Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda del Gobierno Autónomo Canario. No obstante, la Administración gestora denegó la petición argumentando que la actora superaba el límite del dicho umbral en 242,49 € como ingresos percibidos en 2018; porque se habían contabilizado una pensión compensatoria de la que era acreedora por resolución judicial en contencioso por divorcio y a la que había sido condenado su ex marido. Sin embargo – y como consta en los antecedentes de hecho – la solicitante no había llegado a recibir dichos ingresos por incumplimiento del ex cónyuge, declarándose el montante resultante de la cantidad realmente percibida durante esa anualidad.

Ante la denegación de la Administración gestora, la solicitante presentó demanda en el Juzgado de lo Social dictándose sentencia desestimatoria el 22 de junio de 2020. Del análisis de la argumentación jurídica de la misma, destacamos la aplicación de un repertorio jurisprudencial anterior a la

¹⁰ Rec. 250/2021.

¹¹ Véase, entre otras, STSJ Galicia 18 septiembre 2015 (rec. 612/2014); STSJ Galicia 11 marzo 2016 (rec. 385/2015); STSJ Galicia 14 octubre 2016 (rec. 1513/2016); STSJ Canarias 25 julio 2017 (rec. 571/2017); STSJ Canarias 4 junio 2018 (rec. 1739/2017); STSJ Canarias 2 julio 2019 (rec. 369/2019); STSJ Canarias 27 agosto 2019 (rec. 533/2019).

entrada en vigor de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOI). De dicha jurisprudencia – sin estar armonizada a lo preceptuado por la LOI – se desprende la exigencia del deber de contabilización de todos los ingresos, e incluso de aquellas cantidades de las que son acreedores judiciales, pero que no la han percibido por no desplegar «la diligencia necesaria para conseguirla». En definitiva, el Juzgado de lo Social calificaba a la actora de “poco diligente” por no haber llevado a cabo las actuaciones necesarias para la ejecución de la sentencia en el orden jurisdiccional correspondiente al divorcio.

Desestimada la demanda por el Juzgado de lo Social, la actora recurrió en suplicación ante el TSJ de Canarias, dictando sentencia a favor de la recurrente en base a una argumentación jurídica radicalmente diferente, pues se integra la “metodología de la perspectiva de género” en el ámbito pensional. Sobre esta cuestión, y con carácter previo, debemos subrayar que, desde la perspectiva del análisis jurisprudencial de la “justicia relacional”, se puede apreciar una acusada presencia – en la argumentación jurídica del juzgador – de la “socialidad” como eje – o dimensión – esencial integrante del enfoque de “justicia relacional”¹². En este sentido, se pueden identificar elementos comunes entre las metodologías de la “perspectiva de género”¹³ y del enfoque de “justicia relacional”. Concretamente nos referimos a que ambas se apartan de la aplicación estricta y rígida de la ley,

¹² Como ya se ha expuesto con anterioridad, la línea teórico-práctica de justicia relacional, desde un enfoque interdisciplinar, distingue tres dimensiones en la relación jurídica: *institucionalidad* (dimensión a la que pertenece todo lo estructural, organizativo o regulador, esto es, normas, instituciones, contratos, derechos, obligaciones...); *reciprocidad* (es decir, el comportamiento recíproco, la conducta interactiva); *socialidad* (la propia relación, además de la red de relaciones y la cultura jurídica de principios y valores que pertenece a la conciencia colectiva de dicha red). Por lo tanto, esta triple distinción se ha de realizar a través de la simple indagación de la relación jurídica que conduce, de forma natural, a constatar esas tres dimensiones (*vid.* J.L. RUIZ SANTAMARÍA, *Vacios e insuficiencias en la adaptación y protección adecuada a las personas trabajadoras con discapacidad*, Aranzadi, 2019, pp. 136-137). Una aproximación práctica sobre la aplicación de esta metodología en el análisis jurisprudencial se lleva a cabo en esta publicación en relación a la STJUE 11 abril 2013, asuntos acumulados C-335/11 y C-337/11, *HK Danmark*, en representación de *Jette Ring c. Dansk almennyttigt Boligselskab (C-335/11)* y *HK Danmark*, en representación de *Lone Skouboe Werge c. Dansk Arbejdsgiverforening*, en representación de *Pro Display A/S (C-337/11)* (*ibidem*, pp. 191-194).

¹³ Para profundizar sobre dicha metodología, se recomienda consultar el repertorio bibliográfico de G. POYATOS MATAS, *Juzgar con perspectiva de género: una metodología vinculante de justicia equitativa*, en *iQual*, 2019, n. 2. *Vid.* también G. POYATOS MATAS, *De la ética del cuidado feminizada a la ética del cuidado humanizada. A propósito de la cuestión prejudicial planteada por el Tribunal Superior de Justicia de Canarias respecto al complemento por maternidad*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2019, n. 2; G. POYATOS MATAS, *Cuidados, pensión de jubilación y perspectiva de género*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2021, n. 458.

ya que del resultado puede derivarse un vacío de justicia. Ahora bien, pese a estas similitudes ambas responden a realidades diferentes, pues la génesis, desarrollo y configuración de cada una de ellas presentan singularidades muy dispares.

En el caso que nos ocupa, y ciñéndonos a la argumentación jurídica del TSJ de Canarias – que es diametralmente opuesta a la esgrimida por el Juzgado de lo Social – se integra la “perspectiva de género” en la aplicación e interpretación del Derecho. A nuestro juicio, y confrontando en el análisis ambas metodologías – “perspectiva de género” y “justicia relacional” –, se puede apreciar en la argumentación jurídica del TSJ una “socialidad” muy acentuada que se desglosa, para facilitar su visualización, en los siguientes puntos:

- la valoración del impacto de género en las pensiones no contributivas se lleva a cabo tomando como referencia los datos estadísticos oficiales más recientes¹⁴. Del examen de los mismos, se ha podido comprobar que dicho impacto es enormemente desproporcionado, ya que 3 de cada 4 perceptores de esta modalidad de pensión son mujeres; o lo que es lo mismo, representan un porcentaje del 74,43%. Por lo tanto, la aplicación estricta y rigurosa de la norma jurídica en estos supuestos – sin tener en cuenta estas circunstancias – lleva aparejada un trato discriminatorio y un vacío de justicia. Y así se ha expresado en el FJ 3º, apartado B, aseverándose que «Los anteriores datos evidencian que una decisión mecánica o ausente de integración de los principios que rigen la interpretación de los Derechos Humanos de las mujeres, nos puede conducir a una decisión discriminatoria y contraria a la obligación de actuar institucionalmente con la diligencia debida que deben regir las decisiones judiciales con impacto desproporcionado adverso en las mujeres»;
- respecto a la calificación del Juzgado de lo Social a la actora de “poco diligente” por no haber llevado a cabo las actuaciones necesarias para la ejecución de la sentencia en el orden jurisdiccional correspondiente al divorcio, junto a la argumentación en la que se sustenta, entiende la recurrente que la actora no supera el umbral económico para tener

¹⁴ Véase el apartado B, *Integración de la perspectiva de género*, del FD 3º de la STSJ 31 mayo 2021. En el mismo se expresa que «a tenor de los datos contenidos en la web del INSS (Estadísticas pensiones no contributivas), específicamente en el estudio del IMSERSO titulado “Perfil del pensionista no contributivo de la Seguridad Social (Diciembre 2020)”, del que se extraen los siguientes datos en cuanto a los porcentajes desagregados por sexos en el cobro de las pensiones de jubilación no contributivas. A nivel estatal en diciembre de 2020, el 74,43% de las pensiones de jubilación no contributivas eran percibidas por mujeres frente al 25,57% percibidas por varones».

acceso a la pensión de jubilación no contributiva. En cuanto a la pensión compensatoria que tiene reconocida pero no le ha sido abonada en su totalidad, aplicando la jurisprudencia que se invoca, «la actora no ha incurrido en falta de diligencia por no reclamar el cobro total de las cantidades que se le adeudan porque su ex cónyuge, de avanzada edad, viene cumpliendo parcialmente el convenio»¹⁵. Resulta de gran interés identificar en la argumentación del TSJ de Canaria la acusada “socialidad” que hemos anticipado al expresar en este punto que «No se trata de un crédito cualquiera sino de una pensión compensatoria de un divorcio de personas de avanzada edad, que conviven en el mismo edificio, repartiendo la vivienda cada uno en un piso, la actora en el inferior y su ex cónyuge en el superior, lo que nos puede dar una idea, según la recurrente, de la situación y las circunstancias de proximidad por las que no se ha interesado la ejecución del convenio regulador de separación». Circunstancias desfavorables que debe tener muy presente el juzgador para evitar una situación discriminatoria e injusta;

- en último lugar, y en relación a la justificación sobre la necesidad de integrar la perspectiva de género en la interpretación y aplicación del Derecho se dice que «Las anteriores circunstancias sociales, culturales y cognitivas deben evaluarse y ponderarse en la interpretación que debe hacerse en el caso que nos ocupa del requisito jurisprudencial de la “diligencia necesaria para conseguir la pensión compensatoria”, porque no podemos tratar igual situaciones que son de origen desiguales, porque se genera mayor desigualdad. En este caso no podemos exigir a la ex esposa que ha logrado una pensión compensatoria tras un divorcio contencioso, la misma diligencia que podríamos exigir a las partes en otro proceso judicial distinto, porque las partes, cónyuges hombre y mujer, no son socialmente iguales. De ahí la necesidad de integrar la perspectiva de género correctora del Derecho en su aplicación e interpretación proyectada al caso»¹⁶. En definitiva, se puede apreciar con claridad como el TSJ tiene también en cuenta junto a la “institucionalidad” – aspectos normativos –, aquellos aspectos esenciales que forman parte de la “socialidad” del enfoque de justicia relacional.

En definitiva, se implementa un novedoso método de análisis jurisprudencial que, en el caso de la “perspectiva de género”, se afianza su obligatoriedad frente a errónea concepción de la opcionalidad que se pretendiera establecer.

¹⁵ Véase el FD 2°.

¹⁶ *Idem*.

4.2. El tratamiento de la discriminación directa por razón de género del TJUE

Una atención especial requiere la STJUE 12 diciembre 2019, recaída en el asunto C-450/18¹⁷ (igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social). Se inicia a partir de una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al art. 267 TFUE, por el Juzgado de lo Social n. 3 de Gerona, mediante auto de 21 de junio de 2018, recibido en el Tribunal de Justicia el 9 de julio de 2018, en el procedimiento entre WA e Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS). La petición de decisión prejudicial tenía por objeto la interpretación del art. 157 TFUE y de la 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 ocupación¹⁸. El contexto en el que se planteó procedía de un litigio entre una persona, padre de dos hijas, y el INSS, en relación con la negativa a concederle un complemento a la pensión de invalidez reconocida que, sin embargo, si se percibiría en caso de ser mujer¹⁹.

Sobre el fondo del asunto, destacamos las siguientes consideraciones:

- a la luz del art. 60.1 LGSS, el complemento de pensión objeto del litigio podrán obtenerlo las mujeres que, al menos, hayan tenido 2 hijos biológicos o adoptados y sean beneficiarias de pensiones contributivas. Sin embargo, no tendrán derecho a dicho complemento los hombres que se encuentren en la misma situación;
- por lo tanto, y consecuencia directa de lo anterior, se aprecia por el TJUE una falta de armonización de la normativa interna española con la de la UE, concretamente *ex* art. 157 TFUE y la 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. Derivándose de este desajuste legislativo un trato discriminatorio hacia los hombres.

Ahora bien, en relación al análisis de la discriminación, el TJUE realiza las siguientes consideraciones:

- según reiterada jurisprudencia del TJUE, la discriminación consiste en la aplicación de normas diferentes a situaciones comparables o en la

¹⁷ *WA c. Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)*.

¹⁸ *Ibidem*, apartado 1.

¹⁹ *Ibidem*, apartado 2.

- aplicación de la misma norma a situaciones diferentes²⁰;
- de este modo, procede comprobar si la diferencia de trato entre hombres y mujeres establecida por la norma nacional controvertida en el litigio principal se refiere a categorías de personas que se encuentran en situaciones comparables²¹;
- a este respecto, la exigencia del carácter comparable de las situaciones no requiere que las situaciones sean idénticas, sino que basta con que sean análogas²²;
- el carácter comparable de las situaciones no debe apreciarse de manera global y abstracta, sino de un modo específico y concreto, teniendo en cuenta todos los elementos que las caracterizan, especialmente a la luz del objeto y la finalidad de la normativa nacional que establezca la distinción controvertida y, en su caso, de los principios y objetivos del ámbito al que pertenezca dicha normativa nacional²³.

Finalmente – aunque limitándonos a exponer unas breves pinceladas, pues un análisis más profundo requeriría una mayor extensión –, suscribimos las valoraciones que, en relación a esta sentencia, hacen los profesores Monereo Pérez y Rodríguez Iniesta²⁴ valorando el acierto del TJUE al legitimar las medidas de acción positiva dirigidas a resolver las brechas de género y su armonización con el Derecho Social de la UE; ahora bien, también conviene precisar y subrayar los motivos por los que el TJUE rechaza la medida objeto de controversia jurídica, que en síntesis son los siguientes:

- el complemento de pensión se dirige realmente a proteger la maternidad en sí, por este motivo no queda amparado por el art. 4.2 de la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978²⁵;
- además, como dicho complemento no se supedita a la educación de los

²⁰ *Ibidem*, apartado 42. También, y sobre este asunto, consúltese STJUE 13 febrero 1996, asunto C-342/93, *Joan Gillespie y otros c. Northern Health and Social Services Boards, Department of Health and Social Services, Eastern Health and Social Services Board y Southern Health and Social Services Board*, apartado 16; STJUE 8 mayo 2019, asunto C-486/18, *RE c. Praxair MRC SAS*, apartado 73.

²¹ *Vid.* sentencia *WZ*, cit., apartado 43.

²² *Ibidem*, apartado 44. Puede consultarse también la STJUE 26 junio 2018, asunto C-451/16, *MB c. Secretary of State for Work and Pensions*, apartado 41.

²³ Sentencia *WZ*, cit., apartado 45. *Vid.* también la sentencia *MB*, cit., apartado 42.

²⁴ *Vid.* J.L. MONEREO PÉREZ, G. RODRÍGUEZ INIESTA, *Un nuevo desencuentro de las prestaciones de la Seguridad Social Española con los Tribunales Europeos. El complemento por maternidad en las pensiones no debe ser solo para las mujeres (A propósito de la STJUE de 12 de diciembre de 2019, recaída en el asunto C-450/18, Igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social)*, en *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, 2020, n. 22, pp. 18-19.

²⁵ *Ibidem*, p. 22.

hijos o a la existencia de períodos de interrupción de empleo motivados por la tarea de cuidado, sino al factor demográfico sin más, tampoco queda amparado por el art. 7.1 de la citada Directiva²⁶;

- finalmente, y respecto a lo establecido en el Derecho Originario de la UE, el referido complemento de pensión objeto de controversia jurídica tampoco puede acogerse a las previsiones del art. 157 TFUE, toda vez que su finalidad explícita es otorgar un plus de pensión con carácter general y exclusivamente en el momento del reconocimiento del derecho a una pensión²⁷.

Un claro ejemplo del impacto de la doctrina del TJUE emanada de la citada sentencia [W4](#) se puede apreciar en la STSJ Canarias 20 enero 2020²⁸, reconociéndose el citado complemento a un jubilado viudo con cuatro hijos y determinándose – ante la denegación previa en vía administrativa y judicial – la discriminación directa por razón de sexo. Se establece, a la luz de la jurisprudencia del TJUE, que la finalidad del complemento trasciende de la maternidad biológica, vinculándose a los cuidados de los hijos.

5. Conclusiones

1. Es un hecho irrefutable que, pese a los esfuerzos y avances realizados en materia de igualdad de género en el ámbito de las relaciones laborales y de la seguridad social, todavía se siguen detectando brechas de género muy significativas en estos escenarios. A través del presente estudio se ha podido

²⁶ *Ibidem*, pp. 20-21.

²⁷ Los citados profesores añaden que «al tratarse de atender a efectos que se aplazan a la fecha de sustitución del salario por una pensión de Seguridad Social, una vez terminada la carrera profesional “carrera de seguro” de la actora, en el fondo no se está poniendo una acción efectiva a las dificultades planteadas en la trayectoria de la carrera profesional». Por este motivo se valora con acierto la actuación del TJUE, al decir que «tal como está diseñado dicho complemento se capaz realmente de compensar las desventajas a las que estén expuestas las mujeres ayudándolas en su carrera y garantizando en la práctica, de este modo, una plena igualdad por razón de sexo en la vida profesional». Finalmente, también debemos reseñar la consideración que se hace sobre la acertada argumentación del TJUE al afirmar que «La lógica del razonamiento judicial es aplastante, puesto que lo que se viene a exigir es que las excepciones se mantengan dentro de los límites de lo apropiado y necesario para lograr el objetivo perseguido por la medida de acción positiva de que se trata. Con todo, ese complemento específico, deberá extenderse subjetivamente a todas las personas comprendidas dentro de campo de aplicación, y por consiguiente con independencia de su condición de sexo; salvo que el legislador decida suprimir dicha medida de acción positiva con efecto “*erga omnes*”». *Vid.* J.L. MONEREO PÉREZ, G. RODRÍGUEZ INIESTA, *op. cit.*, p. 20.

²⁸ Rec. 850/2018.

confirmar la existencia y persistencia de importantes diferencias entre mujeres y hombres relacionadas con las condiciones laborales, salarios, pensiones, etc. Ante esta situación de discriminación y desamparo que afecta a un gran número de mujeres del planeta, los Estados y los organismos internacionales no pueden permanecer impasibles, debiendo acometer actuaciones que sean capaces de impedir, de manera eficiente, las brechas de género que aún subsisten en la actual sociedad del trabajo. Pues, la acusada interdependencia del sistema de relaciones laborales provoca que las desigualdades presentes en el ámbito laboral y salarial repercutan, a su vez, en la determinación de las futuras pensiones de estas trabajadoras.

2. Respecto al análisis de los estudios estadísticos más recientes, desvelan en su conjunto una clara desventaja de las mujeres respecto a los hombres en todos los ámbitos estudiados. Los datos relativos al acceso y condiciones laborales son alarmantes, siendo la temporalidad uno de los factores determinantes de la precariedad laboral en el que el sector femenino sigue ocupando posiciones mayoritarias. En referencia al salario, las mujeres siguen percibiendo por el mismo trabajo, una ganancia anual media inferior a la que reciben los hombres; en concreto un 24,22% inferior.

3. En cuanto al análisis de los datos correspondientes a la brecha pensional en España, en agosto de 2022, la pensión media de la modalidad contributiva de los hombres fue de 1.320,38 euros y siendo 883,05 euros la de las mujeres; es decir, las mujeres percibieron el 66,8% de la cantidad que cobraron los hombres; o lo que es lo mismo, se detecta una brecha pensional del 33,2%. Excepcionalmente, esta tendencia cambia respecto a las pensiones de viudedad, contabilizándose en el mismo periodo una pensión media para las mujeres de 800,72 euros frente a los 548,43 euros que obtuvieron los hombres. No obstante, estos datos reafirman la posición de desventaja de las mujeres, pues es una modalidad de pensión – la de viudedad – que no responde a las condiciones previas de laboralidad. En esta misma línea – desfavorable – infiere el análisis de los datos obtenidos de las PNC, registrándose 159.091 hombres y 284.235 mujeres; lo que infiere un claro predominio de las mujeres que representan un porcentaje del 64,11%, frente al 35,89% de los hombres. Una vez más, estos datos corroboran la situación de precariedad que sufren de forma mayoritaria las mujeres, pues de la propia naturaleza de la PNC – que se establece y mantiene por los poderes públicos con el fin de cubrir situaciones de necesidad protegible de aquellas personas que no pueden acceder a otras prestaciones – se desprende la clara posición de desventaja de las mujeres.

4. Finalmente, y realizando una aproximación a las respuestas jurisprudenciales en materia de igualdad y género pensional, hemos centrado nuestra atención en dos resoluciones judiciales muy significativas

que aportan novedades en el ámbito pensional; nos referimos a la STSJ Canarias 31 mayo 2021 y a la sentencia [W/4](#). En la primera de ellas, la actora habiendo solicitado una PNC – denegada por la Administración y desestimada la demanda por el Juzgado de lo Social – recurrió en suplicación ante el TSJ de Canarias, dictando sentencia a favor de la recurrente en base a una argumentación jurídica radicalmente diferente, pues se integra la “metodología de la perspectiva de género” en el ámbito pensional. También, y desde la perspectiva del análisis jurisprudencial de la “justicia relacional”, se puede apreciar una acusada presencia – en la argumentación jurídica del juzgador – de la “socialidad” como eje – o dimensión – esencial integrante del enfoque de “justicia relacional”. En este sentido, se pueden identificar elementos comunes entre las metodologías de la “perspectiva de género” y del enfoque de “justicia relacional”. Es decir, ambas metodologías se apartan de la aplicación estricta y rígida de la ley, ya que del resultado obtenido podría emanar un vacío de justicia. En definitiva, se implementa un novedoso método de análisis jurisprudencial que, en el caso de la “perspectiva de género”, se afianza su obligatoriedad frente a errónea concepción de la opcionalidad que se pretendiera establecer.

5. También, y en el ámbito de la UE, en la segunda sentencia el TJUE ha dictaminado que el complemento por maternidad por aportación demográfica a la Seguridad Social en las pensiones contributivas de jubilación, viudedad e incapacidad permanente también debe reconocerse a los padres que cumplan los requisitos legales, concediéndose el suplemento a un hombre que percibe una pensión de invalidez. Debe advertirse que, para el TJUE, el contenido del art. 60.1 LGSS, supone una discriminación directa por razón de género prohibida por la Directiva 79/7/CEE, lo que obliga a una adaptación normativa al reciente pronunciamiento.

6. Bibliografía

ACNUDH (2018), *30 Artículos sobre los 30 Artículos de la Declaración Universal de Derechos Humanos*, en www.ohchr.org, 14 noviembre

CCOO (2022), *Día para la eliminación de la brecha salarial*

CCOO (2022), *Por la igualdad real, contra la brecha salarial*

GRAU PINEDA C. (2021), *La Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025 y la brecha de las pensiones*, en *Trabajo y Derecho*, n. 73, pp. 115-142

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

- GRAU PINEDA C., RODRÍGUEZ GONZÁLEZ S. (2015), *Conciliación y seguridad social: la brecha de género en el sistema de pensiones*, Tirant lo Blanch
- GRAU PINEDA C., RODRÍGUEZ GONZÁLEZ S. (2015), *El impacto de las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral en el ordenamiento de la Seguridad Social: análisis de las principales medidas para compensar la brecha de género en el sistema de pensiones*, en *Documentación Laboral*, n. 103, pp. 145-171
- IMSERSO (2022), [Perfil del pensionista no contributivo de la Seguridad Social y del beneficiario de las prestaciones sociales y económicas para personas con discapacidad a diciembre 2021](#)
- INE (2022), [Encuesta de Población Activa \(EPA\). Cuarto trimestre de 2021](#)
- INE (2020), [Salario anual medio, mediano y modal. Salario por hora. Brecha salarial de género \(no ajustada\) en salarios por hora](#), en www.ine.es, 11 noviembre
- LÓPEZ-MARTÍNEZ M., MARÍN LÓPEZ B.Á. (2019), [La brecha de género en las pensiones en España y la Unión Europea](#), en *Papeles de Población*, n. 102, pp. 81-114
- MALDONADO MOLINA J.A. (2019), *Nulidad por vulneración del principio de igualdad y por discriminación indirecta de las reglas de cálculo del porcentaje de la jubilación en los trabajadores a tiempo parcial. Comentario a la Sentencia del Tribunal Constitucional 91/2019, de 3 de julio*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, n. 439, pp. 178-188
- MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES (2022), [La Seguridad Social suma 71.948 afiliados en enero](#), en revista.seg-social.es, 2 febrero
- MOLINA NAVARRETE C. (2020), [“Brechas de género” y sistema español de Seguridad Social: Balance crítico y algunas propuestas de corrección](#), en *iQual*, n. 3, pp. 1-26
- MONEREO PÉREZ J.L. (2020), [La renta mínima garantizada como medida estructural del sistema de seguridad social en la “sociedad del riesgo”](#), en *Lex social*, n. 2, pp. 424-505
- MONEREO PÉREZ J.L., RODRÍGUEZ INIESTA G. (2020), *Un nuevo desencuentro de las prestaciones de la Seguridad Social Española con los Tribunales Europeos. El complemento por maternidad en las pensiones no debe ser solo para las mujeres (A propósito de la STJUE de 12 de diciembre de 2019, recaída en el asunto C-450/18, Igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social)*, en *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, n. 22, pp. 13-24
- OBSERVATORIO DE IGUALDAD Y EMPLEO (2022), *Empleo con perspectiva de género. Informe estadístico 2021-2022*
- OIT (2023), [La OIT y la igualdad de género](#), en www.ilo.org, 30 mayo
- OIT (2022), *Informe III (A). Aplicación de las normas internacionales del trabajo, Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, 2022*
- OIT (2018), [Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. Tendencias del empleo femenino 2018](#)

- OIT (2017), *Informe Mundial sobre la Protección Social 2017-2019. OIT: 4.000 millones de personas en el mundo carecen de protección social*, en www.ilo.org, 29 noviembre
- OIT (2016), *Las mujeres en el trabajo. Tendencias de 2016*
- OIT (2012), *Igualdad de género y trabajo decente. Convenios y recomendaciones claves de la OIT para la igualdad de género*
- OIT (2011), *Directrices para incluir la perspectiva de género en las políticas de empleo*
- OIT (2008), *La Campaña de Igualdad Género de la OIT resalta la necesidad de derechos, empleos y seguridad social para las mujeres y hombres de edad*, en www.ilo.org, 1º octubre
- ONU MUJERES (2015), *Proteger la seguridad de los ingresos de las mujeres en la vejez: Hacia sistemas de pensiones con perspectiva de género*
- POYATOS MATAS G. (2021), *Cuidados, pensión de jubilación y perspectiva de género*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, n. 458, pp. 111-126
- POYATOS MATAS G. (2019), *De la ética del cuidado feminizada a la ética del cuidado humanizada. A propósito de la cuestión prejudicial planteada por el Tribunal Superior de Justicia de Canarias respecto al complemento por maternidad*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, n. 2, pp. 113-127
- POYATOS MATAS G. (2019), *Juzgar con perspectiva de género: una metodología vinculante de justicia equitativa*, en *iQual*, n. 2, pp. 1-21
- POYATOS MATAS G. (2018), *Juzgando con perspectiva de género el derecho a conciliar familia y trabajo. A propósito de la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias/Las Palmas, de 15 de diciembre de 2017 (Rec. 1249/2017)*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, n. 420, pp. 103-114
- RUIZ SANTAMARÍA J.L. (2020), *Orientaciones y desafíos globales para la mejora de los ambientes de trabajo: ¿un nuevo modelo de prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de la OIT?*, en AA.VV., *Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Experiencias y desafíos de una protección social centenaria. Tomo II*, Laborum
- RUIZ SANTAMARÍA J.L. (2019), *Trabajo decente de las personas con discapacidad en la sociedad actual*, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, n. 4, pp. 112-136
- RUIZ SANTAMARÍA J.L. (2019), *Vacíos e insuficiencias en la adaptación y protección adecuada a las personas trabajadoras con discapacidad*, Aranzadi

Normativa Europea

Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, *Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025*, 5 marzo 2020, COM(2020)152 final

Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, [Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015](#), 21 septiembre 2010, COM(2010)491 final

[Resolución del Parlamento Europeo, de 9 de junio de 2015, sobre la estrategia de la UE para la igualdad entre mujeres y hombres después de 2015 \(2014/2152\(INI\)\)](#)

Normativa OIT

C102 – [Convenio sobre la seguridad social \(norma mínima\)](#), 1952

R162 – [Recomendación sobre los trabajadores de edad](#), 1980

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”, construyendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternational.it.

