

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)

La situación de la mujer en el mercado laboral español: especial atención a las políticas públicas contra las brechas de género*

Cristina RAMÍREZ BANDERA**

RESUMEN: La situación actual de la mujer en el mercado laboral español aún dista de ser completamente igualitaria. Pese a los grandes recortes en las diferencias en la tasa de actividad masculina y femenina, la calidad del empleo femenino en España sigue siendo, en promedio, inferior al masculino, lo cual se refleja en las acusadas brechas de género tanto salarial como en materia de pensiones que siguen dándose en nuestro país. En el presente trabajo se analizan las causas de este fenómeno, la situación actual de las mencionadas brechas de género y las distintas medidas de política pública que han sido implementadas por el legislador español hasta el día de hoy para la superación de las mismas.

Palabras clave: Brechas de género, empleo, mujeres trabajadoras, roles de género, medidas de política pública.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Análisis cualitativo del empleo femenino en España: una mirada a la desigualdad. 3. La situación actual de la brecha de género en materia de pensiones en España. 4. Medidas de política pública adoptadas para la reducción de las brechas de género en España. 4.1. Medidas en el ámbito del Derecho de la Seguridad Social: hacia un sistema de protección social con mayor perspectiva de género. 4.2. Medidas en el ámbito del mercado de trabajo: fomentando una mayor corresponsabilidad en el cuidado y una mayor igualdad salarial. 5. Conclusiones. 6. Bibliografía.

* El presente trabajo se enmarca dentro del Proyecto de Investigación Nacional PID2022-140298NB-100 *La Sostenibilidad del Sistema de Pensiones en contextos de reformas e inestabilidad económica*, financiado por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, así como en la Red Temática de I+D+i del Plan Propio de la Universidad de Málaga *Nuevas formas de prestación laboral y vulnerabilidad sobrevenida para el colectivo de mayores*, teniendo como referencia de partida el capítulo de libro escrito por esta Autora y titulado *Pensiones y brechas de género: el ocaso de un modelo de cuidados femenino*, en M.Á. GÓMEZ SALADO, B.M. LÓPEZ INSUA, M. FERNÁNDEZ RAMÍREZ, E. GONZÁLEZ COBALEDA (dirs.), *Las pensiones ante los retos que plantea la "sociedad del riesgo"*, Laborum, 2024, pp. 367-389.

** Investigadora Predoctoral Contratada FPU, Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Málaga (España).

Women's Situation in the Spanish Labour Market: Special Attention to Public Policies Against Gender Gaps

ABSTRACT: The current situation of women in the Spanish labour market is still far from being completely equal. Despite the large cuts in the differences in the male and female activity rates, the quality of female employment in Spain continues to be, on average, lower than that of males, which is reflected in the marked gender gaps in both salary and pension that continue to exist in our country. This paper analyses the causes of this phenomenon, the current situation of the aforementioned gender gaps and the different public policy measures that have been implemented by the Spanish legislator until now to overcome them.

Key Words: Gender gaps, employment, female workers, gender roles, public policy measures.

*Así pues, tiene poco sentido decir que la función natural de las mujeres es parir,
o que la homosexualidad es antinatural.
La mayoría de las leyes, normas, derechos y obligaciones
que definen la masculinidad o la feminidad
reflejan más la imaginación humana que la realidad biológica*
Yuval Noah Harari¹

1. Introducción

La incorporación masiva de la mujer al mercado de trabajo en España se produjo en torno al año 1975 y, desde entonces, la tasa de actividad femenina – entendida como la proporción de mujeres que buscan trabajo entre el total de aquellas en edad de trabajar – ha ido en aumento en nuestro país. Así, si bien esta tasa ascendió al 42,08% a comienzos del año 2002 (frente al 66,69% masculino), su sostenido crecimiento a lo largo de las dos últimas décadas ha llevado a la misma a situarse en un 54,70% en el tercer trimestre de 2023 (64,41% para los hombres)². De estos datos se desprende que cada vez son más las mujeres que desean incorporarse al mercado laboral y labrarse una carrera profesional propia, y esta idea se encuentra cada día más extendida y aceptada en nuestra sociedad.

No obstante, aunque cada vez sean más las mujeres trabajadoras en España, son muchos los retos que deben afrontar en el mercado laboral a raíz de la perpetuación del rol social de cuidado que se les atribuye frente a los hombres, lo que otorga al empleo femenino en nuestro país – y en buena parte de Europa – una serie de características que lo precarizan y dificultan en gran medida a las trabajadoras acreditar prolongadas carreras de cotización de calidad. En suma, el rol de cuidado que aún hoy se atribuye a la mujer se proyecta en el mercado de trabajo, generando múltiples brechas de género que pueden ser empleadas como indicadores adecuados para diagnosticar la situación de desigualdad en la que se encuentra la mujer respecto al hombre tanto en el ámbito laboral como en el ámbito de la protección social.

En concreto, el Instituto Andaluz de la Mujer define cualquier brecha de género como la «diferencia entre las tasas masculina y femenina en la

¹ Y.N. HARARI, *Sapiens. De animales a dioses. Breve historia de la humanidad*, Penguin Random House, 2022, pp. 169-170.

² INE, *Tasas de actividad, paro y empleo por provincia y sexo*, en www.ine.es, 2 noviembre 2023.

categoría de una variable»³, aunque, al no tener necesariamente que ir vinculada esta medida a la comparativa de tasas⁴, quizás podría definirse de forma matemáticamente más precisa como toda diferencia que exista entre los valores promedio masculinos y femeninos observados en una variable. Así, si la variable estudiada es el salario bruto, las diferencias apreciadas entre el salario bruto promedio de un hombre y el de una mujer constituirán la brecha salarial de género (en términos brutos). Si, por el contrario, se estudia la tasa de actividad de la población, la diferencia entre el porcentaje de hombres en edad de trabajar que buscan trabajo y el porcentaje de mujeres con dicha edad que busca un empleo constituirá la brecha de género en la tasa de actividad, y así sucesivamente.

Probablemente sean tres las brechas de género que podemos estudiar, que más información nos proporcionan sobre el mercado de trabajo femenino en España: la brecha de género en la tasa de actividad, la brecha salarial de género y la brecha de género en el importe de las pensiones percibidas. No obstante, tal y como se ha mencionado, la brecha de género española en la tasa de actividad no resulta muy elevada (la misma arroja un 9,71%, conforme los datos citados anteriormente), si bien las dos restantes brechas de género mencionadas sí arrojan importes realmente preocupantes.

Así, en el presente trabajo se centrará la atención en el estudio de estas dos brechas de género, analizando las características del empleo femenino en España que explican su origen, así como el conjunto de medidas implementadas en este país para prevenir y combatir el surgimiento de las mismas y lograr una mayor igualdad en el ámbito tanto laboral como de la protección social.

2. Análisis cualitativo del empleo femenino en España: una mirada a la desigualdad

El origen de la brecha salarial de género o de la brecha de género en materia de pensiones viene dado, a su vez, por otras tantas brechas de

³ INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER, *Indicadores de género. Tipología de indicadores de Género. Indicadores básicos: Cómo se calculan y cómo interpretarlos*, en www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer, 14 marzo 2023.

⁴ Por ejemplo, en la comparación entre el salario promedio masculino y femenino para la obtención de la brecha salarial de género no se estarían comparando “tasas” (entendidas estas, según el DRAE, como «relación entre dos magnitudes», típicamente una división), sino valores numéricos obtenidos directamente a través de la observación de la variable estudiada.

género: la brecha de género en la parcialidad del empleo, la brecha de género en la solicitud de medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, la brecha de género en el acceso a puestos de trabajo de responsabilidad o con funciones directivas... La suma de todas estas brechas de género nos proporciona una radiografía de la situación laboral de las mujeres en España – extrapolable a buena parte de los países de la Unión Europea – que nos ayudará a entender por qué una mujer cobra, en promedio, un salario menor al de un hombre, o por qué sus pensiones son, en promedio, inferiores.

En consecuencia, exponer el origen de la brecha de género salarial o de pensiones en España consiste en explicar por qué la calidad del empleo femenino español es, en término medio, inferior a la del empleo masculino, pues aquellos fenómenos no son más que un reflejo de estas circunstancias (salario, tipo de contrato, duración de la jornada...).

Podría pensarse que estas diferencias laborales se deben al trato discriminatorio que dispensan los empresarios a las trabajadoras, remunerando a sus homólogos masculinos de forma más generosa por realizar el mismo trabajo que aquellas. No obstante, la noción de que la mujer es menos capaz que el hombre – presente en buena parte de la historia de la humanidad y en la mayoría de las culturas – ha ido perdiendo vigor en el último medio siglo en nuestro país, de modo que esta idea de “menor valía congénita” no parece ser la causante de estas desigualdades laborales, ni los empresarios sus promotores.

La realidad es que la menor calidad del empleo femenino – en España y en buena parte del mundo desarrollado – se debe a cuestiones más sutiles que tienen su origen en un modelo social gestado durante milenios en el que se asigna a la mujer el rol del cuidado de los hijos e hijas, y al hombre el rol de trabajar y dar sustento económico a la familia⁵. Esta concepción de roles, transmitida de generación en generación por medio de la educación y la imitación de nuestros mayores, ha hecho anidar en la mujer la idea de que ella es la cuidadora del hogar, y en el hombre, la idea de que él es el pilar económico. El empoderamiento femenino y la incorporación de la mujer al mercado de trabajo no modificaron esta idea, sino que tan solo supusieron una suma, una adición: ahora si las mujeres querían trabajar, podían hacerlo, pero además debían encargarse al llegar a casa del cuidado del hogar y de los hijos/as⁶. Piénsese que, pese a que la mujer española se incorporase de

⁵ Para conocer interesantes reflexiones en torno al desarrollo histórico-evolutivo del ser humano y el origen de estos estereotipos, se recomienda la lectura de Y.N. HARARI, *op. cit.*

⁶ Lo cual conlleva un alto coste psicológico, desencadena altos niveles de estrés y da lugar a fuertes sentimientos de culpa por no atender de forma adecuada a la familia, tal y como se afirma en A. GARRIDO-LUQUE, J.L. ÁLVARO-ESTRAMIANA, A.R. ROSAS-TORRES, *Estereotipos de género, maternidad y empleo: un análisis psicosociológico*, en *Pensando Psicología*, 2018,

forma significativa al mercado de trabajo alrededor del año 1975, la corresponsabilidad en la crianza y en la realización de las tareas domésticas constituye una reivindicación muy reciente, con apenas una década de recorrido. Es por ello que nuestro presente deriva de un pasado en el que el rol de cuidado es indubitadamente femenino, no existiendo un marco jurídico que favoreciese el reparto equitativo de tareas del hogar; prueba de ello la encontramos en que, hasta 2007, el progenitor masculino tan solo contaba con un permiso de dos días por nacimiento de hijo, no habiendo sido hasta 2021 cuando se ha equiparado a dieciséis semanas la duración de la suspensión del contrato de trabajo de hombres y mujeres por nacimiento de menor.

Así, la principal causante de la menor calidad del empleo femenino en nuestro país es, precisamente, esta distribución de roles de género⁷, fraguada desde los mismos orígenes de la historia de la humanidad con la aquiescencia de hombres y mujeres, y hasta ahora, incuestionada. No cabe duda de que, pese a los actuales esfuerzos por lograr el destierro de estos estereotipos sociales – y que poco a poco están transformando la sociedad –, la modificación de un modelo social con tanto recorrido histórico no puede lograrse de la noche a la mañana, de modo que las mujeres actuales – así como los hombres – siguen viéndose influidos por estos roles de género, y estos roles de género, a su vez, siguen explicando las realidades laborales. En concreto, son cuatro las características del actual empleo femenino en nuestro país que podemos enumerar para explicar la menor calidad del mismo frente al masculino, siendo el origen de todas ellas la persistencia del modelo de roles de género antes descrito: 1) parcialidad; 2) mayor incidencia de excedencias y reducciones de jornada por cuidados; 3) techo de cristal; 4) discriminación salarial.

Parcialidad

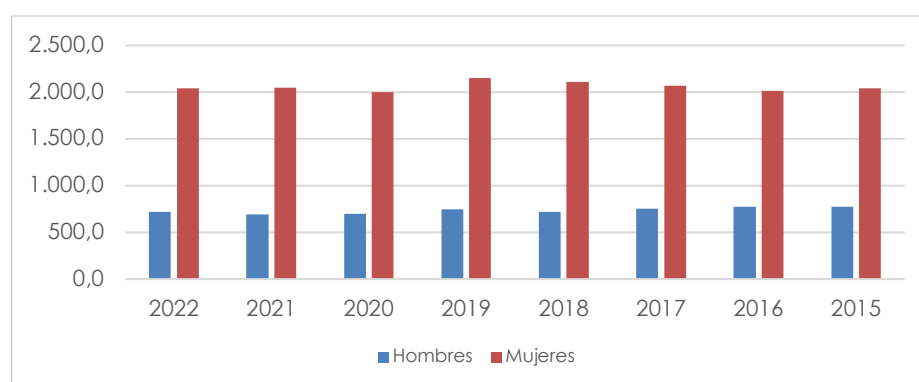
El trabajo a tiempo parcial cuenta con una indudable dimensión femenina en nuestro país. De hecho, el número de trabajadoras con una jornada parcial en España en el año 2022 fue de 2.038.400 mujeres, frente

n. 23.

⁷ Tal y como se afirma en S. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, *Reducción de jornada por cuidado de hijo y discriminación indirecta por razón de sexo: cálculo del descanso (retribuido como trabajo efectivo) tras la realización de guardias médicas*, en *Revista de Jurisprudencia Laboral*, 2021, n. 1. Un interesante estudio acerca de los roles y estereotipos de género puede encontrarse en I. BELTRAN DE HEREDIA RUIZ, *Estereotipos y roles de género e igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres*, en ignasibeltran.com, 19 junio 2019.

al dato masculino de 719.400 trabajadores⁸, esto es, un 183% superior, no habiendo mejorado esta situación en la última década.

Gráfico 1 – Incidencia del trabajo a tiempo parcial en España (en miles de personas)



Fuente: elaboración propia a partir de los datos INE, [Tasas de actividad, paro y empleo por provincia y sexo](#), en www.ine.es, 2 noviembre 2023

Este fenómeno puede explicarse, al menos en parte, por la mayor responsabilidad que asumen las mujeres en el cuidado de los hijos/as y del hogar, lo que dificulta que puedan compatibilizar la realización de estas tareas con un trabajo a jornada completa. Es por ello que muchas mujeres buscan trabajos a tiempo parcial que les permitan recoger a sus hijas e hijos del colegio y pasar tiempo con ellos, especialmente por las tardes.

No obstante, la parcialidad causa auténticos estragos a la hora de calcular las pensiones a las que las mujeres tienen derecho, pues la misma cuenta con dos importantes consecuencias que se proyectan en el ámbito de la Seguridad Social. La primera de ellas es que el salario promedio retribuido por un trabajo a tiempo parcial, lógicamente, es menor que el retribuido por un trabajo a tiempo completo (en concreto, 12.049,03€ anuales en los trabajos a tiempo parcial, frente a los 29.657,85€ anuales para el trabajo a tiempo completo en el año 2021⁹, lo que resulta en un 59,37% menos), de modo que la mayor incidencia de la parcialidad en las mujeres trabajadoras reduce el valor promedio de sus bases de cotización – las cuales se calculan a partir del salario percibido –, lo que disminuye en consecuencia la cuantía de las prestaciones a las que tienen derecho.

La segunda consecuencia viene dada por la normativa vigente – hasta

⁸ INE, [Número de trabajadores a tiempo parcial en el empleo total según periodo](#), en www.ine.es, 3 junio 2023.

⁹ INE, [Encuesta Anual de Estructura Salarial. Año 2021](#), Nota de prensa, 20 junio 2023.

hace muy poco – en el ámbito de nuestro Derecho de la Seguridad Social, ya que el artículo 247 LGSS establecía que el número de días efectivamente cotizados por las personas trabajadoras con jornada a tiempo parcial sería el resultado de multiplicar el número de días de cotización acreditados por el correspondiente coeficiente de parcialidad¹⁰ (y, en el caso de las pensiones de jubilación y de incapacidad permanente derivada de enfermedad común, nuevamente por un coeficiente de 1,5, si bien desde septiembre de 2021, este método de cálculo de las mismas fue declarado inconstitucional por la STC 155/2021, de 13 de septiembre, aunque continuó vigente para el resto de prestaciones).

Así, por ejemplo, si una persona trabajadora a tiempo parcial contaba con un coeficiente de parcialidad del 50% y acreditaba 30 años cotizados con idéntica jornada, tan solo podían computársele como cotizados de forma efectiva 15 años a efectos de calcular el porcentaje a aplicar sobre su base reguladora para obtener el importe final de la prestación que pretendía solicitar¹¹; hasta septiembre de 2021, 22,5 años si pretendía solicitar una pensión de jubilación o incapacidad permanente (15 años x 1,5 = 22,5 años). Es por ello que el trabajo a tiempo parcial dificultaba en gran medida alcanzar la cotización de los 36 años y 6 meses que actualmente se exigen para lograr la aplicación de un porcentaje del 100% en el cálculo de la pensión de jubilación, y al tener el trabajo a tiempo parcial una dimensión indudablemente femenina, esta negativa repercusión en la cuantía de la prestación obtenida recaía especialmente sobre las mujeres trabajadoras, incrementando la brecha de género en materia de pensiones.

Con todo, esta fórmula de cálculo ha sido objeto de una modificación legislativa que ha supuesto su eliminación, tal y como se expondrá en el cuarto epígrafe del presente trabajo.

Mayor incidencia de excedencias y reducciones de jornada por cuidados

Una segunda e importante característica del trabajo femenino en España es la mayor frecuencia con la que las mujeres solicitan reducciones de jornada (art. 37 ET¹²) o excedencias (art. 46.3 ET) para el cuidado de

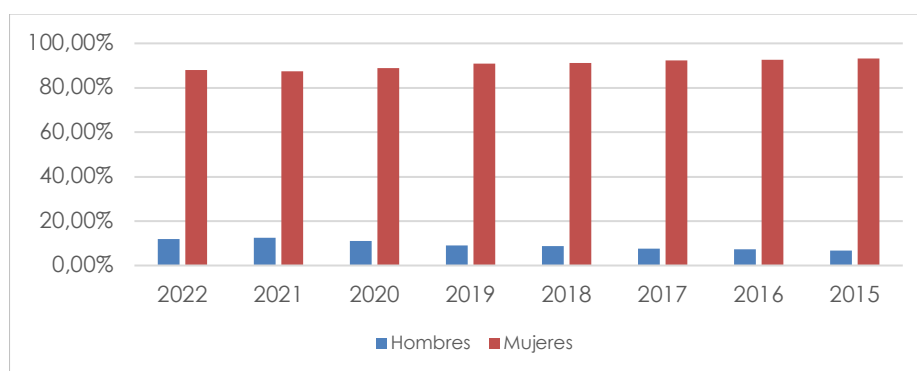
¹⁰ Entendiéndose por tal «el porcentaje de la jornada realizada a tiempo parcial respecto de la jornada realizada por un trabajador a tiempo completo», conforme al citado precepto.

¹¹ Debe tenerse en cuenta que esta fórmula de cálculo no perjudicaba a las personas trabajadoras a tiempo parcial en el acceso a la prestación, pues conforme a la anterior redacción del art. 247.c LGSS, el periodo mínimo de carencia exigido a las mismas también se vería proporcionalmente reducido conforme al coeficiente global de parcialidad calculado tomando como referencia la totalidad de su vida laboral.

¹² RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del

menores o de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad frente a los hombres. En concreto, en el año 2022 la proporción de mujeres solicitantes de excedencias por cuidado de menor fue del 88,02%, frente al 11,98% de hombres¹³.

Gráfico 2 – Solicitudes de excedencias por cuidado de menor en España



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INSTITUTO DE LAS MUJERES, [Mujeres en Cifras – Conciliación – Excedencias, permisos y reducciones de jornadas](#), en www.inmujeres.gob.es, 8 marzo 2024, tablas [Excedencia por cuidado de hijas/os según comunidad autónoma](#) (datos de 2023)

Por otro lado, en el año 2022 las mujeres representaron el 78,62% del total de solicitudes de excedencia por cuidado de familiares, frente al 21,38% de hombres¹⁴, y existen investigaciones que han determinado una proporción del 84-16% en favor de las mujeres a la hora de solicitar medidas de conciliación en el trabajo¹⁵, con el consiguiente perjuicio en sus bases de cotización, pues debe tenerse en cuenta que las reducciones de jornada minoran proporcionalmente el salario percibido, y las excedencias por cuidado de menor o familiar suponen, directamente, no cobrar salario alguno durante la totalidad de su duración.

Estatuto de los Trabajadores.

¹³ INSTITUTO DE LAS MUJERES, [Mujeres en Cifras – Conciliación – Excedencias, permisos y reducciones de jornadas](#), en www.inmujeres.gob.es, 8 marzo 2024, tablas [Excedencia por cuidado de hijas/os según comunidad autónoma](#) (datos de 2023).

¹⁴ INSTITUTO DE LAS MUJERES, *op. cit.*, tablas [Excedencia por cuidado de familiares según comunidad autónoma](#) (datos de 2023).

¹⁵ M. CALVO GARCÍA, M.T. PICONTO NOVALES (coords.), *Valoración de las medidas de conciliación de la vida familiar y personal y la vida laboral según la regulación de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Consejo General del Poder Judicial, 2014, p. 74.

Techo de cristal

La expresión “techo de cristal” alude al conjunto de dificultades que encuentran las mujeres para ascender profesionalmente en una ocupación.

El número de mujeres en puestos de trabajo de mayor responsabilidad – y, por tanto, mejor remunerados – resulta notoriamente inferior al de los hombres en España, lo que indudablemente reduce la base de cotización promedio de las mujeres en nuestro país. Esta regularidad la encontramos en multitud de ámbitos: en el Poder Judicial, el porcentaje de magistradas en el Tribunal Supremo es tan solo del 21,90%, y en los Tribunales Superiores de Justicia, del 40,4%¹⁶, y ello pese a que las mujeres supongan el 71,28% de los ingresos por turno libre de oposición en la carrera judicial¹⁷; en el ámbito universitario, únicamente el 24,1% de las mujeres son catedráticas de universidad¹⁸, y en el ámbito empresarial, tan solo el 11,8% de las mujeres son presidentas de consejos de administración de empresas del IBEX 35, siendo consejeras únicamente el 39,4%¹⁹.

Probablemente, la mayor responsabilidad asumida en el cuidado del hogar y de los hijos e hijas por parte de las mujeres explique en parte estas cifras, pues estas actividades consumen una importante proporción de tiempo que no puede ser destinada entonces al desarrollo profesional, dificultando en consecuencia que una mujer reúna los méritos profesionales requeridos para el acceso a este tipo de puestos frente a un hombre (se estima que las mujeres destinan en España 4 horas y 7 minutos diarios al cuidado del hogar y de la familia, mientras que los hombres dedican a la misma actividad 1 hora y 54 minutos)²⁰.

Discriminación salarial

Incluso aunque una mujer consiga alcanzar un puesto de trabajo de responsabilidad rompiendo el conocido “techo de cristal”, sería posible que cobrase menos que su homólogo varón pese a realizar idéntico trabajo,

¹⁶ CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL, *Informe sobre la estructura de la carrera judicial a 1 de enero de 2023*, 2023.

¹⁷ Dato correspondiente al año 2021 y extraído de CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL, *Estructura demográfica de la Carrera Judicial*, en www.poderjudicial.es, 7 abril 2023, *Serie 2006-2023. Características jueces y magistrados*.

¹⁸ MINISTERIO DE CIENCIA E INNOVACIÓN, *Científicas en cifras 2021*, 2021, p. 35.

¹⁹ INE, *Mujeres y hombres en España*, 2023, § 8.4 *Mujeres en altos cargos públicos y privados*, Gráfico *Mujeres en la presidencia y en los consejos de administración de las empresas del IBEX 35. Serie 2013-2023 (% mujeres)*.

²⁰ INSTITUTO DE LAS MUJERES, *Mujeres en Cifras – Conciliación – Usos del tiempo*, en www.inmujeres.gob.es, 29 noviembre 2023, tablas *Diferencias en el uso del tiempo* (datos de 2012).

siendo por tanto objeto de discriminación salarial.

La Comisión Europea define la brecha salarial de género como la diferencia existente entre los salarios percibidos por las personas trabajadoras de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de hombres y mujeres²¹. Podríamos indicar que, en el año 2021, el salario bruto anual de las mujeres en España fue, en promedio, de 23.175,95€, frente a los 28.388,69€ de media de los hombres (un 18,36% menos)²², de modo que podríamos cifrar la brecha salarial de género en nuestro país en un 18,36% en el citado año, de acuerdo con la definición proporcionada por el anterior organismo supranacional.

Sin embargo, el menor salario promedio de las trabajadoras viene en parte explicado por factores como la mayor parcialidad del trabajo femenino, la mayor proporción de excedencias o reducciones de jornada solicitadas por mujeres o la menor proporción de mujeres en puestos de responsabilidad, de modo que estos datos no nos permiten conocer si existe discriminación de género en la remuneración del trabajo, esto es, si un hombre percibe un mayor salario que una mujer ante el mismo trabajo realizado por el simple hecho de ser hombre, pese a contar con idéntico tipo de contrato, jornada y puesto.

Para analizar este extremo, podemos tomar como referencia, por ejemplo, la ganancia media anual en el año 2021 del grupo de ocupación “directores y gerentes” de nuestro país, en el que el salario bruto anual de las mujeres ascendió a 51.456,82€, mientras que el de los hombres alcanzó los 63.703,19€²³, siendo por tanto un 23,80% superior. Es cierto que este dato tampoco compara personas trabajadoras con idénticas circunstancias personales, pues puede ser que los hombres en promedio acumulen una mayor experiencia o antigüedad en puestos de dirección que las mujeres debido a la tardía incorporación de estas al mercado de trabajo y a las dificultades que encuentran para alcanzar este tipo de puestos, pero difícilmente esta circunstancia podría justificar una diferencia tan acusada.

Esta sospecha se ve corroborada si atendemos a los datos arrojados por la brecha de género “ajustada”, que es aquella que atiende a las circunstancias personales de las personas trabajadoras cuyos salarios son comparados, de modo que se contrapongan solamente retribuciones de personas con circunstancias semejantes (teniendo en cuenta experiencia, nivel educativo, tipo de empresa, jornada, ocupación, sector de

²¹ COMISIÓN EUROPEA, *Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea*, 2014.

²² INE, *Encuesta Anual de Estructura Salarial. Año 2021*, cit., p. 2.

²³ *Ibidem*, p. 6.

actividad...)²⁴. Se estima que la misma alcanzó un 13,3% en nuestro país en el año 2018²⁵, de modo que puede concluirse que el menor salario bruto anual promedio de las mujeres no puede explicarse exclusivamente atendiendo a la mayor incidencia de la parcialidad, de la solicitud de medidas de conciliación que reducen la remuneración percibida o del techo de cristal, sino que, en parte, viene dado por la menor valoración del trabajo de la mujer frente al del hombre por el simple hecho de ser mujer, menor valoración que probablemente proceda de la histórica asociación de la misma al cuidado del hogar y los estereotipos que este rol de género ha ocasionado en nuestra sociedad.

Debe destacarse, asimismo, que España ocupa, en el año 2023, la posición número 64 (de 146 países estudiados) en el ranking de países con mayor igualdad salarial por trabajo similar publicado por el World Economic Forum²⁶.

En suma, conforme a los datos expuestos, el empleo femenino español presenta, en términos generales, cuatro importantes características que, unidas, explican el menor salario, así como la menor duración y calidad de las carreras de cotización de las mujeres frente a las de los hombres, siendo este el origen de las brechas de género salarial y en materia de pensiones en nuestro país.

3. La situación actual de la brecha de género en materia de pensiones en España

En la medida en que el estado actual de la brecha salarial de género (tanto ajustada como no ajustada) en España ha sido resumido en el apartado anterior, resta tan solo abordar la situación actual de la brecha de género en materia de pensiones en nuestro país. No obstante, debe destacarse que, en puridad, sería más apropiado hablar de brecha de género en materia de protección social, habida cuenta de que este problema se constata en la totalidad de nuestro sistema de Seguridad Social, desde las pensiones hasta las prestaciones por desempleo o los subsidios por

²⁴ Aunque es cierto que comparar personas con circunstancias personales y profesionales idénticas resulta una tarea casi imposible, pues en la retribución influyen numerosas aptitudes cualitativas que son difícilmente cuantificables, tales como la capacidad de liderazgo, de negociación o el carisma de la persona.

²⁵ B. ANGHIEL, J.I. CONDE-RUIZ, *Brechas Salariales de Género ajustadas en España: 2002-2018*, Estudio sobre la Economía Española FEDEA, 2023, n. 6, p. 28.

²⁶ WORLD ECONOMIC FORUM, *Global Gender Gap Report 2023. Insight Report*, 2023, p. 329.

incapacidad temporal²⁷. Sin embargo, se centrará la atención en la brecha de género en materia de pensiones, al ser este el principal ámbito en el que el legislador español ha implementado medidas para la reducción de estas desigualdades, poniendo el foco, en concreto, en la brecha de género existente en relación a las pensiones contributivas – aquellas que dependen del esfuerzo previo de cotización realizado por la persona trabajadora –, pues el dato de la brecha de género existente en la cuantía de las pensiones en general puede resultar engañoso, al encontrarse atenuado por el hecho de que la cuantía de las pensiones no contributivas constituye un importe fijo y coincidente para hombres y mujeres, siempre y cuando acrediten unas mismas circunstancias económicas y personales.

Así pues, la situación actual de la brecha de género en materia de pensiones en nuestro país resulta preocupante, al punto de que, en promedio, la pensión contributiva cobrada por un hombre resulta aproximadamente un 50% superior a la cobrada por una mujer. En concreto, las cuantías promedio cobradas según sexo y tipo de pensión contributiva, así como la brecha de género (entendida como diferencia media entre las cuantías cobradas) calculada con respecto a la mujer, se muestran en la siguiente tabla.

Cuadro 1 – Importe medio de las pensiones contributivas por sexos y cálculo de la brecha de género (a 1º enero 2024)

	Mujeres	Hombres	Brecha de género	Peso en el sistema
Jubilación	1.129,89€	1.645,69€	45,65%	63,61%
Incapacidad permanente	1.064,01€	1.220,24€	14,68%	9,33%
Viudedad	917,61€	619,81€	32,45%	23,24%
Orfandad	497,94€	503,03€	1,02%	3,36%
Favor de familiares	752,12€	707,64€	-5,91%	0,45%
Total del sistema	1.018,60€	1.504,09€	47,66%	

Fuente: elaboración propia a partir de datos de SEGURIDAD SOCIAL, *Pensiones contributivas del Sistema de la Seguridad Social en vigor a 1 de enero de 2024*.

²⁷ Tal y como afirma C. MOLINA NAVARRETE, “Brechas de género” y sistema español de seguridad social: balance crítico y algunas propuestas de corrección, en *iQUAL*, 2020, n. 3, p. 22.

Pensiones en vigor a 1 de enero de 2024, según régimen de Seguridad Social, por clase de pensión, 2024

Como puede observarse, la brecha de género resulta especialmente notoria en las pensiones contributivas de jubilación, las cuales a su vez suponen un 63,61% del total de pensiones contributivas en vigor del sistema, de modo que, aunque las diferencias entre sexos sean más reducidas en las restantes prestaciones, la brecha de género global del sistema contributivo de Seguridad Social arroja un 47,66%.

En la medida en que la cuantía de las prestaciones contributivas del sistema depende directamente del esfuerzo de cotización realizado previamente por la persona trabajadora durante su vida laboral, resulta claro que si existe una brecha de género en materia de pensiones es porque las mujeres trabajadoras de nuestro país no pueden acreditar, en promedio, el mismo esfuerzo de cotización realizado, también en promedio, por los hombres trabajadores. En suma, si la cuantía promedio de las pensiones contributivas causadas por las mujeres en España es inferior a la causada por los hombres, esto se debe a que las carreras de cotización de las primeras son de peor calidad que las de estos últimos, bien porque estas tengan una dimensión temporal menor, bien porque sus bases de cotización sean inferiores, o bien por una combinación de estas dos circunstancias, lo que viene explicado, a su vez, por las características del empleo femenino expuestas en el epígrafe anterior.

De ahí que la brecha de género en materia de pensiones contributivas constituya un indicador incluso mejor que la brecha salarial de género para el estudio de las desigualdades entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo, dado que la segunda solo tiene en cuenta el aspecto económico – la cuantía salarial –, mientras que la primera valora, además, la dimensión temporal de la vida laboral de la persona trabajadora, pues puede ser que una empleada haya cobrado lo mismo que su homólogo varón – de modo que no existiría brecha salarial alguna –, pero que, a raíz de una solicitud de excedencia por cuidado de hijo/a, haya dejado de cotizar durante tres años, con el consiguiente perjuicio en la cuantía de la pensión a la que tendrá derecho en un futuro.

Estos datos han llevado a situar la lucha contra la brecha de género en materia de pensiones como una de las prioridades del Gobierno en los últimos años, reformando nuestro Derecho de la Seguridad Social de modo que se adapte mejor a la realidad vivida por la mujer trabajadora en nuestro país y dotándolo de una mayor perspectiva de género²⁸. En este sentido,

²⁸ Perspectiva de la que ha carecido en las anteriores reformas tendentes a la reducción del gasto del sistema, pues el incremento del requisito de carencia para causar la pensión de

cabe destacar, por su especial orientación hacia esta finalidad, un conjunto de medidas implementadas mediante el reciente RD-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, que serán objeto de análisis seguidamente.

4. Medidas de política pública adoptadas para la reducción de las brechas de género en España

Son, fundamentalmente, dos los planos en los que se han implementado acciones para la lucha contra la brecha de género salarial y en materia de pensiones en España: por un lado, se han desplegado medidas en el ámbito del mercado de trabajo a fin de lograr una mayor corresponsabilidad en el cuidado del hogar y de los hijos e hijas por parte de hombres y mujeres, y por otro lado, se ha articulado un conjunto de reformas normativas y de mecanismos correctores en el marco de nuestro Derecho de la Seguridad Social a fin de reducir la acusada brecha de género en materia de pensiones de la que adolece nuestro país.

4.1. Medidas en el ámbito del Derecho de la Seguridad Social: hacia un sistema de protección social con mayor perspectiva de género

A continuación, se realizará una breve exposición²⁹ de las diferentes medidas arbitradas en el ámbito de nuestro sistema de Seguridad Social a fin de reducir la brecha de género en materia de pensiones en nuestro país, tomando como especial referencia, según se ha indicado, las incorporadas por el RD-Ley 2/2023, por haber sido una de las normas más ambiciosas que se hayan promulgado para lograr este objetivo.

jubilación, la modificación de sus reglas de cálculo y de revalorización, el retraso de la edad de jubilación y los límites al complemento de mínimos han perjudicado en especial a las trabajadoras, tal y como indica M.C. LÓPEZ ANIORTE, *Hacia la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso y el disfrute de la pensión de jubilación*, en *Lan Harremanak*, 2020, n. 43, p. 129. En el mismo sentido, M. LÓPEZ MARTÍNEZ, B.Á. MARÍN LÓPEZ, *La brecha de género en las pensiones en España y la Unión Europea*, en *Papeles de Población*, 2019, n. 102.

²⁹ Para un análisis en mayor profundidad, *vid.* M.C. GRAU PINEDA, *La brecha de las pensiones en España*, Bomarzo, 2021.

Equiparación del cómputo de la vida laboral en el trabajo tanto a tiempo completo como a tiempo parcial

Como se ha mencionado con anterioridad, una de las características del trabajo femenino en España es su gran parcialidad, la cual ocasiona carreras de cotización de menor calidad para las mujeres afectadas por la misma, pues no solo sus retribuciones serán menores que las que corresponderían a un trabajo a tiempo completo, sino que, además, el número de días efectivamente cotizados sería el resultado de multiplicar su coeficiente de parcialidad por el número de días cotizados – regla que, con el añadido del coeficiente de 1,5, resultaba de aplicación a las pensiones de jubilación e incapacidad permanente derivada de enfermedad común hasta septiembre de 2021 –, lo que dificultaba en gran medida acreditar prolongados periodos de cotización y alcanzar cuantías elevadas en el cobro de la prestación correspondiente.

El fundamento de esta regla de proporcionalidad aplicada al trabajo a tiempo parcial se encontraba en el principio de contributividad que rige el sistema, de modo que se entendía que, como aquellos que han trabajado a tiempo completo acreditan más horas cotizadas, debían verse beneficiados frente a aquellos que trabajan a tiempo parcial y acreditan menos horas. No obstante, este razonamiento resulta desproporcionado, puesto que las personas trabajadoras a tiempo parcial, precisamente por trabajar menos horas, cobran un salario menor, de modo que la cuantía de sus prestaciones será ya de por sí inferior, al contar con bases de cotización más reducidas: es en este aspecto en el que se manifiesta el principio de contributividad que inspira el sistema. Si además de este perjuicio en la base reguladora de la prestación se añade otro más en la determinación del porcentaje a aplicar a la misma, atribuyendo menor valor a un día de trabajo cotizado a tiempo parcial que a un día de trabajo cotizado a tiempo completo, realmente se está generando un doble efecto negativo que resulta excesivamente oneroso para las personas trabajadoras a tiempo parcial, que, recordemos, son en su mayoría mujeres.

Este mismo parecer acerca del sistema hasta ahora vigente de cómputo de la vida laboral en el marco del trabajo a tiempo parcial ha sido expresado en sede jurisdiccional tanto por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea³⁰ como por nuestro Tribunal Constitucional³¹, lo que llevó a una clara intención por parte de nuestras fuerzas políticas de modificar la

³⁰ STJUE 8 mayo 2019, asunto C-161/18.

³¹ STC 91/2019, de 3 de julio; STC 155/2021, de 13 de septiembre.

mencionada normativa, plasmada en la recomendación 17 del *Informe de evaluación y reforma del Pacto de Toledo*³², y ahora materializada en la reforma del artículo 247 LGSS operada por el RD-Ley 2/2023, por la que, a partir de su entrada en vigor el 1º de octubre de 2023, se ha equiparado el valor de un día cotizado a tiempo parcial con el de un día cotizado a tiempo completo, independientemente del porcentaje de parcialidad³³ que acredite la persona trabajadora, lo que tendrá indudablemente un efecto positivo en la reducción de la brecha de género no ya de las pensiones, sino de las prestaciones del sistema de Seguridad Social en general en nuestro país.

Integración de lagunas

El mecanismo de integración de lagunas en las carreras de cotización constituye una ficción jurídica por la que, en el momento del cálculo de una prestación, se atenúa el efecto negativo de los periodos en los que no haya existido obligación de cotizar, de modo que estos, en vez de computar como no cotizados, se integrarán con la base mínima de cotización vigente en el momento hasta el mes número 48 (cuatro años), y con el 50% de dicha base mínima a partir del mes número 49 (art. 197.4 LGSS para la pensión de incapacidad permanente derivada de contingencias comunes y art. 209.1.b LGSS para la pensión de jubilación)³⁴.

³² En *BOCG – Congreso de los Diputados, 27 noviembre 2020, n. 187*. En la recomendación se indica que «El cuarto ámbito de actuación atañe a los trabajadores/as a tiempo parcial, un colectivo que está integrado principalmente por mujeres, en un alto porcentaje no por libre elección. [...] se han de impulsar reformas que corrijan posibles tratamientos discriminatorios, con particular atención al cálculo de los periodos de carencia y la eliminación de las reducciones proporcionales en las cuantías aseguradas de rentas mínimas».

³³ El art. 247 LGSS queda redactado como sigue: «A efectos de acreditar los períodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal y nacimiento y cuidado de menor se tendrán en cuenta los distintos períodos durante los cuales el trabajador haya permanecido en alta con un contrato a tiempo parcial, cualquiera que sea la duración de la jornada realizada en cada uno de ellos». Asimismo, el RD-Ley 2/2023 elimina el apartado tercero del art. 248 LGSS, suprimiendo, consecuentemente, la aplicación del coeficiente de 1,5 en el cálculo del periodo de tiempo cotizado en relación con las pensiones de jubilación y de incapacidad permanente derivada de enfermedad común.

³⁴ La explicación proporcionada no debe ser extrapolada a las personas trabajadoras encuadradas en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA), por cuanto a este colectivo tan solo se le permite integrar un periodo de 6 meses tras la extinción de la prestación económica por cese de actividad. Esta regulación, que constituye una exigua mejora para los autónomos por los exigentes requisitos necesarios para el acceso a esta integración y el corto horizonte temporal en el que se les permite la misma, ha sido introducida por el RD-Ley 2/2023, no teniendo estos hasta entonces reconocido derecho

Este mecanismo de integración de lagunas ha sido modificado en dos aspectos por el RD-Ley 2/2023, en un intento por reducir la brecha de género en materia de pensiones en nuestro país³⁵.

1) Integración de lagunas en el marco del trabajo a tiempo parcial

La redacción actualmente vigente del artículo 248.2 LGSS establece que, «A efectos de calcular las pensiones de jubilación y de incapacidad permanente derivada de enfermedad común, la integración de los períodos durante los que no haya habido obligación de cotizar se llevará a cabo con la base mínima de cotización de entre las aplicables en cada momento, correspondiente al número de horas contratadas en último término». Por tanto, si una persona trabajadora ve interrumpida su carrera de cotización, ocurriendo que el último empleo por el que se la contrató fue a tiempo completo, sus lagunas serán integradas con el 100% de la base mínima vigente, mientras que, si su último empleo fue a tiempo parcial, estas lagunas serán integradas con la proporción de la base mínima correspondiente al número de horas por las que se la contrató.

Imaginemos entonces a una persona trabajadora que durante 20 años ha trabajado a tiempo completo, posteriormente trabajó un año a tiempo parcial y, finalmente, ha visto interrumpida su carrera de cotización en los últimos años antes de causar la pensión de jubilación o de incapacidad permanente. Esta persona no vería integradas sus lagunas por el 100% de la base mínima vigente en el momento, sino por una prorrata de la misma hecha en función de la parcialidad que tuvo tan solo durante ese único año en el que trabajó a tiempo parcial y que no representa más que un 5% de su vida laboral. Por tanto, la vigente regla resulta altamente arbitraria, no integrando lagunas tomando en consideración el conjunto de la vida laboral de la persona, sino tan solo la azarosa circunstancia de que el último empleo que tuviera antes de la interrupción de sus cotizaciones fuera a tiempo parcial o completo³⁶, afectando en mayor medida, además, a las mujeres por su mayor representatividad en el trabajo a tiempo parcial. Sin embargo, esta regulación fue considerada no discriminatoria tanto por el TJUE³⁷ como

a integración alguna. Sería, por tanto, conveniente seguir avanzando en este sentido, hasta conseguir la equiparación en su tratamiento con el Régimen General.

³⁵ Tal y como se indica en la recomendación 17 del *Informe de evaluación y reforma del Pacto de Toledo*, con estas medidas se pretende que «las lagunas de cotización no causen un efecto desproporcionado en el cálculo de las pensiones y de favorecer el acceso pleno de las mujeres a pensiones propias».

³⁶ En este sentido, *vid.* J.A. MALDONADO MOLINA, *La reforma de las pensiones de 2023: ¿conciliación de sostenibilidad financiera y social?*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2023, n. 475, p. 32.

³⁷ STJUE 14 abril 2015, asunto C-527/13.

por el Tribunal Constitucional³⁸.

De manera acertada, el RD-Ley 2/2023 ha venido a modificar esta regla, de modo que, a partir de la entrada en vigor de la nueva redacción del artículo 248.2 LGSS³⁹ el 1º de enero de 2026, ya no se prorrateará el importe de la base de cotización mínima a integrar con el coeficiente de parcialidad, sino que se proporcionará idéntico tratamiento a las personas trabajadoras, ya haya sido su último empleo a tiempo parcial o completo: se integrarán las lagunas por el 100% de la base mínima durante los primeros 48 meses, y por el 50% de este importe los meses adicionales (regla general antes descrita).

2) Integración de lagunas de mujeres trabajadoras

El RD-Ley 2/2023 ha introducido una nueva disposición transitoria cuadragésima primera en la LGSS, y con ella, un nuevo mecanismo de integración de lagunas más beneficioso para el cálculo de la pensión de jubilación de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena⁴⁰. En concreto, a partir de su entrada en vigor el 1 de enero de 2026, las mujeres trabajadoras gozarán de una integración de lagunas del 100% de la base mínima vigente por los 60 primeros meses en los que no hubiera existido obligación de cotizar, del 80% desde la mensualidad número 61 hasta la 84, y del 50% los restantes meses (de modo que se beneficiarán de un incremento frente a sus homólogos masculinos del 50% en las lagunas 49 a 60, y del 30% en las lagunas 61 a 84).

No obstante, esta previsión no alcanza a las mujeres trabajadoras por cuenta propia, en una diferencia de trato que resulta cuestionable, pues idénticas son las labores de cuidado que asumen estas – y, por tanto, los perjuicios profesionales que experimentan en sus respectivos sectores – a raíz de los estereotipos de género todavía imperantes en nuestra sociedad.

Por otro lado, debe destacarse que este régimen más beneficioso de integración también puede ser disfrutado por los hombres – excluidos los trabajadores por cuenta propia –, siempre y cuando acrediten el cumplimiento de los requisitos para la obtención del complemento para la

³⁸ STC 110/2015, de 28 de mayo.

³⁹ Nueva redacción del art. 248.2 LGSS: «A efectos de calcular las pensiones de jubilación y de incapacidad permanente derivada de enfermedad común, la integración de los períodos durante los que no haya habido obligación de cotizar se llevará a cabo en los términos establecidos en los artículos 209.1 y 197.4, respectivamente» (esto es, conforme a la regla general antes expuesta).

⁴⁰ Nótese que esta medida viene referida únicamente a la pensión de jubilación, por ser esta la prestación con mayor peso relativo en el sistema y también mayor brecha de género, siendo por tanto las reformas en relación a la misma las de mayor potencial para corregir la brecha de género en materia de pensiones.

reducción de la brecha de género⁴¹. Finalmente, este favorable mecanismo de integración tan solo resultará de aplicación en tanto la brecha de género en las pensiones de jubilación sea superior al 5%, en los términos de la disposición adicional trigésima séptima LGSS.

Reconocimiento como cotizados de los periodos de excedencia por cuidado de hijo/a o familiares e incremento de la base de cotización en caso de reducciones de jornada por los mismos motivos

Como se ha expuesto con anterioridad, la falta de corresponsabilidad en el cuidado del hogar y de los hijos/as ha llevado a las mujeres trabajadoras a solicitar con mucha mayor frecuencia que los hombres trabajadores excedencias para el cuidado de aquellos o de familiares. Durante estos periodos de tiempo, se generan lagunas de cotización que tienen un impacto negativo en la cuantía de las futuras prestaciones que se causen, motivo por el que, ya desde la LGSS del año 1994⁴² se reconocía como periodo de cotización efectivo el primer año con reserva de puesto de trabajo del periodo de excedencia que las personas trabajadoras disfrutasen con motivo del cuidado de cada hija o hijo⁴³. Esta ficción jurídica resulta extremadamente útil para combatir la brecha de género en materia de pensiones, pues ayuda a mejorar la calidad de las carreras de cotización de las mujeres trabajadoras, razón por la que se ha tendido a una progresiva mejora del periodo de tiempo considerado como cotizado, tal y como se muestra en el siguiente cuadro.

Cuadro 2 – Evolución del periodo reconocido como cotizado en relación a las excedencias por cuidado de hijos/as o familiares

	Tiempo reconocido como cotizado	
	Por cuidado de hijos	Por cuidado de familiares
LGSS de 1994	1 año	
Ley 52/2003 ⁴⁴	1 año	1 año

⁴¹ Salvo el relativo a que la pensión del hombre sea superior a la del otro progenitor o el que este deba tener derecho al citado complemento.

⁴² RDL 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

⁴³ Art. 180.b LGSS de 1994.

⁴⁴ Ley 52/2003, de 10 de diciembre, de disposiciones específicas en materia de Seguridad Social.

LO 3/2007 ⁴⁵	2 años	1 año
Ley 27/2011 ⁴⁶	3 años	1 año
RD-Ley 2/2023	3 años	3 años

Según se refleja, no fue hasta el año 2003 cuando se arbitró la misma ficción jurídica para las excedencias por cuidado de familiares, aunque el legislador se ha resistido a ofrecer un tratamiento simétrico a estos dos tipos de excedencias, reconociendo con carácter general un mayor número de años cotizados en el caso de las excedencias por cuidado de hijos/as hasta la reciente reforma operada por el RD-Ley 2/2023 (arts. 237.1 y 237.2 LGSS).

Por otro lado, las reducciones de jornada por cuidado de hijos/as o familiares ocasionan una reducción proporcional del salario percibido por la persona trabajadora – generalmente mujeres –, minorando consecuentemente sus bases de cotización y, por tanto, la cuantía de las prestaciones a las que tendrán derecho en el futuro. Es por ello que en el marco de este tipo de reducciones de jornada también se ha articulado una ficción jurídica, de modo que se computen dichas bases de cotización incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido en caso de no haber solicitado la medida de conciliación. Esta previsión fue implementada por la LO 3/2007 con una duración máxima de 2 años en el caso de reducción de jornada por cuidado de hijo/a, y de 1 año en el caso de reducción de jornada por cuidado de otros familiares. No obstante, el RD-Ley 2/2023 ha incrementado y equiparado estos límites temporales a 3 años tanto en el caso de la reducción de jornada por cuidado de hijo/a, como en el caso de la reducción de jornada por cuidado de otros familiares (art. 237.3 LGSS).

Con estas ficciones jurídicas se pretende, tal y como se indica en la recomendación 17 del *Informe de evaluación y reforma del Pacto de Toledo*, «acometer de modo enérgico la cuestión de los cuidados con el objetivo de que las carreras profesionales de quienes tengan personas dependientes a cargo no generen vacíos de cotización por esta causa».

Complemento para la reducción de la brecha de género

Otra medida de gran relevancia para la reducción de la brecha de

⁴⁵ LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

⁴⁶ Ley 27/2011, de 1º de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

género consiste en conceder un incremento en la cuantía de la prestación – complemento – a aquellas personas trabajadoras que acrediten haber experimentado un perjuicio en sus carreras de cotización por haber asumido el cuidado de los hijos/as, generalmente, las mujeres.

Efectivamente, esta medida fue implantada y reconocida para las pensiones contributivas de jubilación, viudedad e incapacidad permanente en nuestro país en el año 2015, con la promulgación de la actual LGSS (art. 60), mediante la creación del conocido popularmente como complemento de maternidad por aportación demográfica, aunque realmente se reguló bajo la rúbrica *Complemento por maternidad en las pensiones contributivas del sistema de la Seguridad Social*. Sin embargo, este complemento – en vigor desde el 2 de enero de 2016 – pareció nacer con una vocación más orientada a incentivar la reducida natalidad del país, y no tanto a reducir la cuantiosa brecha de género del sistema, lo que parece desprenderse de que únicamente se reconociese el mismo si se acreditaba haber tenido al menos dos hijos biológicos o adoptados, de modo que la medida no beneficiaba a aquellas madres que hubieran tenido tan solo un hijo/a. Asimismo, dicho complemento fue articulado exclusivamente para las mujeres, lo cual le llevó a experimentar un importante varapalo judicial a raíz de la STJUE de 12 de diciembre de 2019⁴⁷, por la que el tribunal europeo consideró la regulación del citado complemento contraria a 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, al ser discriminatoria por no reconocerse a los hombres que cumpliesen idénticos requisitos⁴⁸.

Es por ello que el RD-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, derogó el complemento de maternidad por aportación demográfica e introdujo, mediante una nueva redacción del artículo 60 LGSS, el conocido como «complemento para la reducción de la brecha de género», actualmente vigente desde el 4 de febrero de 2021 para las pensiones contributivas de jubilación, viudedad e incapacidad permanente. Este nuevo complemento nació con una mayor orientación hacia la reducción de la brecha de género en materia de

⁴⁷ Asunto C-450/18.

⁴⁸ Resulta interesante destacar que, recientemente, el TJUE – en STJUE 14 septiembre 2023, asunto C-113/22 – ha declarado que los hombres a los que se denegó este complemento de forma discriminatoria tienen derecho a ser indemnizados en la cuantía que determinen los órganos jurisdiccionales nacionales, habiendo fijado la Sala Cuarta de nuestro Tribunal Supremo en 1.800 euros el importe de esta indemnización en su sentencia 977/2023, de 15 de noviembre (rec. 5547/2022).

pensiones contributivas – tal y como indica su nombre –, reconociéndose a partir del primer hijo o hija que tenga una mujer. Igualmente, a fin de que el régimen jurídico del mismo se adecuase a la doctrina del TJUE, la nueva redacción del artículo 60 LGSS contempla la posibilidad de que los hombres tengan derecho a su cobro, aunque únicamente en caso de cumplir un conjunto de requisitos que bien pueden ser considerados excesivamente exigentes: resultará necesario, en caso de causar el progenitor masculino una pensión de viudedad, que la misma sea reconocida por el fallecimiento del otro progenitor de los hijos o hijas en común, siempre que alguno de ellos tenga derecho a percibir una pensión de orfandad; o bien, en caso de causar una pensión contributiva de jubilación o incapacidad permanente, que haya visto afectada su carrera de cotización con ocasión del nacimiento o adopción de sus hijos o hijas, en los términos establecidos en el referido precepto.

En la medida en que a las mujeres no se les exige el cumplimiento de tales condiciones para causar el mismo, cabe preguntarse si la nueva regulación del complemento para la reducción de la brecha de género no resulta igualmente discriminatoria para los hombres, lo cual ha motivado, de hecho, la formulación de una nueva cuestión prejudicial europea por el TSJ de Madrid, mediante auto de 13 de septiembre de 2023, por la que los magistrados plantean si la nueva redacción del artículo 60 LGSS resulta contraria a la Directiva 79/7 y a los artículos 20, 21, 23 y 34.1 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Aunque – dada la incertidumbre inherente a todo proceso judicial – las afirmaciones que se realicen al respecto deben formularse de manera cautelosa, resulta muy posible que el TJUE declare nuevamente la vulneración del Derecho de la Unión por parte del artículo 60 LGSS, ante lo cual cabe preguntarse, tal y como realiza el TSJ de Madrid, si no habría sido suficiente con reconocer tal complemento al progenitor que causase una pensión de menor cuantía, sin distinción entre sexos.

En cualquier caso, y para continuar profundizando en su régimen jurídico, dicho complemento es satisfecho mensualmente en catorce pagas, y su cuantía para el año 2021 ascendió a 27 euros mensuales⁴⁹, la cual fue incrementada hasta los 28 euros mensuales para el año 2022⁵⁰. A partir del año 2023, se estableció que la cuantía mensual de este complemento se revalorizaría conforme a la variación interanual del Índice de Precios al

⁴⁹ Conforme a la DA 1ª del RD-Ley 3/2021.

⁵⁰ DA 39ª.2 de la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022.

Consumo (IPC)⁵¹, de modo que su importe para el citado año asciende a 30,40 euros⁵².

No obstante, el RD-Ley 2/2023 ha venido a reforzar el complemento para la reducción de la brecha de género, aumentando su cuantía para el bienio 2024 y 2025 con un incremento, adicional a la citada revalorización anual, de un 10% a distribuir entre estos dos años, en línea con la medida 217 del [III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025](#) y la reforma “R4” del componente 30 del [Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia](#).

Asimismo, cabe señalar que este complemento tan solo resultará de aplicación en tanto la brecha de género en las pensiones de jubilación⁵³ sea superior al 5%, en los términos de la disposición adicional trigésima séptima LGSS.

Incremento de las pensiones contributivas mínimas y no contributivas

Resulta una realidad que el cobro de complementos de mínimos a las pensiones contributivas, así como de pensiones no contributivas, tiene una dimensión marcadamente femenina, pues las mujeres trabajadoras presentan mayores dificultades para acreditar carreras de cotización de calidad que les permitan causar, en promedio, pensiones de igual cuantía a las de los hombres, e incluso tener derecho a pensiones contributivas propias. Así, el 67,17% de las personas pensionistas que cobran complementos de mínimos en nuestro país son mujeres⁵⁴, siendo además el porcentaje de mujeres entre quienes cobran pensiones no contributivas del 63,84%⁵⁵, de modo que incrementar la cuantía de las pensiones contributivas mínimas y de las no contributivas constituye una medida que tiene un indudable impacto positivo en la reducción de la brecha de género

⁵¹ DA 36ª.2 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023.

⁵² DA 6ª.2 del RD 1058/2022, de 27 de diciembre, sobre revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social, de las pensiones de Clases Pasivas y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2023.

⁵³ Resulta curioso que se tome como referencia la brecha de género en pensiones de jubilación, aunque este complemento se prevea también para las pensiones de viudedad e incapacidad permanente. Probablemente se deba a que la brecha en aquella es la más acusada.

⁵⁴ SEGURIDAD SOCIAL, *Pensiones contributivas del Sistema de la Seguridad Social en vigor a 1 de enero de 2024. Pensiones en vigor a 1 de enero de 2024 con complemento a mínimos*, 2024.

⁵⁵ INSTITUTO DE LAS MUJERES, *Mujeres en Cifras – Empleo y Prestaciones Sociales – Pensiones no contributivas*, en www.inmujeres.gob.es, 10 febrero 2023, tablas *Personas beneficiarias de pensiones no contributivas* (datos de 2023).

en materia de pensiones.

En este sentido, el RD-Ley 2/2023 ha introducido una nueva disposición adicional quincuagésima tercera en la LGSS por la que se establece una progresiva revalorización de las pensiones contributivas mínimas. En concreto, se liga por primera vez la cuantía mínima de estas prestaciones al umbral de la pobreza para un hogar de dos adultos⁵⁶. Así, se establece un incremento – adicional al anual – de la cuantía mínima de la pensión de jubilación contributiva para titulares mayores de 65 años con cónyuge a cargo de un 20% de la brecha que exista con respecto a dicho umbral de pobreza en 2024, de un 30% en 2025, de un 50% en 2026 y de un 100% en 2027, calculándose el citado umbral en este último año tomando como referencia un hogar de dos adultos. Por su parte, este será también el importe de referencia de la pensión de viudedad con cargas familiares y de las pensiones contributivas con cónyuge a cargo (salvo la de incapacidad permanente total de menores de 60 años), mientras que el importe mínimo de las restantes pensiones contributivas se incrementará en un 50% de las cuantías expresadas anteriormente.

Finalmente, la citada disposición adicional también prevé un incremento de las pensiones no contributivas, adicional al anual, equivalente al expresado en el párrafo anterior, aunque tomando como referencia el resultado de multiplicar por 0,75 el umbral de pobreza de un hogar unipersonal. Tal y como indica la exposición de motivos del RD-Ley 2/2023, estos incrementos se prevén «como colofón y contribución decisiva a la garantía de suficiencia», reforzando y mejorando «la institución de las pensiones mínimas», siendo esta «una medida con una relevante dimensión de género».

4.2. Medidas en el ámbito del mercado de trabajo: fomentando una mayor corresponsabilidad en el cuidado y una mayor igualdad salarial

No debe olvidarse que el conjunto de medidas implementadas desde el ámbito del Derecho de la Seguridad Social viene a atenuar una brecha de género en materia de pensiones que ha sido generada previamente en el mercado de trabajo, en el que las características del empleo femenino antes descritas y derivadas de los marcados roles de género perpetuados por la

⁵⁶ Resultante de multiplicar por 1,5 el umbral de la pobreza correspondiente a un hogar unipersonal en España, según el último dato disponible en la *Encuesta de Condiciones de Vida* del INE.

sociedad han ocasionado desigualdades en la calidad del trabajo femenino y masculino. Se podría decir entonces que las medidas descritas en el apartado anterior tienen, por tanto, la intención de “curar” un problema que viene derivado del mercado de trabajo de nuestro país.

No obstante, tal y como indica el refranero español, probablemente las medidas de mayor relevancia son aquellas que pretenden prevenir el surgimiento de esta brecha de género en primer lugar, y, en este sentido, numerosas han sido las medidas implementadas en las últimas décadas en España – muchas con gran influencia del legislador europeo –, entre las que cabe destacar:

- la incorporación a nuestro ordenamiento jurídico-laboral de múltiples permisos retribuidos que pretenden fomentar la conciliación de la vida familiar y laboral, reforzados recientemente por el RD-Ley 5/2023, de 28 de junio⁵⁷: 15 días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho; 5 días en caso de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización del cónyuge, pareja de hecho o familiar hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluidos los familiares de la pareja de hecho; 2 días por fallecimiento de los familiares anteriormente descritos, 4 días si se requiere desplazamiento; un día por traslado del domicilio habitual; y el tiempo indispensable para realizar exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto o para el cumplimiento de los requisitos previstos para la adopción o acogimiento (art. 37.3 ET). Asimismo, como novedad, el RD-Ley 5/2023 ha introducido un nuevo permiso retribuido por fuerza mayor de hasta cuatro días al año⁵⁸ que permite a las personas trabajadoras ausentarse del trabajo por motivos familiares urgentes (art. 37.9 ET), así como un novedoso permiso parental – actualmente, no retribuido⁵⁹ – de duración no

⁵⁷ Por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea.

⁵⁸ Según se desprende de la dicción del art. 37.9 ET, parece interpretarse que esta referencia temporal a los cuatro días únicamente opera para limitar la obligación del empresario de retribuir las ausencias de la persona trabajadora, si bien, esta podrá ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuanto resulte necesario – siempre y cuando pueda acreditar estas circunstancias –, aunque más allá de aquel límite temporal, sus ausencias no serán remuneradas, salvo convenio colectivo o pacto en contrario.

⁵⁹ No obstante, los apartados primero y tercero del art. 8 de la Directiva (UE) 2019/1158

- superior a ocho semanas para el cuidado de hijo/a o menor acogido por tiempo superior a un año, a disfrutar hasta que el menor alcance los ocho años de edad (art. 48-*bis* ET)⁶⁰;
- el reconocimiento de un periodo de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento (arts. 48.4 y 48.5 ET), equiparando desde 2021 a dieciséis semanas la duración de esta suspensión para ambos progenitores y obligando al progenitor varón a disfrutar de esta suspensión de forma ininterrumpida durante las seis semanas inmediatamente posteriores al parto, a fin de favorecer la corresponsabilidad en el cuidado del recién nacido;
 - la articulación del derecho a solicitar una reducción de jornada por múltiples motivos relacionados con la conciliación de la vida laboral y familiar: por cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses (art. 37.4 ET), por nacimiento prematuro de hijo o hija que deba permanecer hospitalizado (art. 37.5 ET) o por cuidado directo de un menor de doce años, una persona con discapacidad que no ejerza una actividad retribuida, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad – incluidos los de la pareja de hecho – que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida (art. 37.6 ET). Del mismo modo, también se establece el derecho a solicitar una reducción de jornada para los progenitores, guardadores o acogedores que tengan un menor a su cargo afectado por cáncer o cualquier otra enfermedad grave que precise ingreso hospitalario de larga duración;
 - la previsión de excedencias con reserva de puesto de trabajo – bien sea el mismo o de grupo profesional equivalente – por motivos de conciliación de la vida laboral y familiar: una excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija – a contar desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento –, así como una excedencia de dos años – salvo que se establezca una

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, establecen que el disfrute de dicho permiso deberá llevar aparejado un derecho económico ejercitable por la persona trabajadora, bien sea en forma de “remuneración”, a cargo del empresario, o en forma de “prestación económica”, a cargo de las arcas del sistema de Seguridad Social. Cualquiera que sea la opción seleccionada por el Estado español, la misma deberá articularse, a más tardar, el 2 de agosto de 2024, según establece el art. 20.2 de la mencionada Directiva.

⁶⁰ Sobre este permiso, puede consultarse F. VILA TIerno, *El “nuevo” permiso parental*, en www.martinezchevarria.com/blog, 13 julio 2023.

- duración mayor por negociación colectiva – para atender al cuidado del cónyuge, pareja de hecho o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad – incluidos los de la pareja de hecho – que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no ejerza actividad remunerada;
- la incorporación mediante el RD-Ley 5/2023 al Estatuto de los Trabajadores de un procedimiento de negociación entre la persona trabajadora y la empresa para hacer efectivo el derecho de la primera a la conciliación de la vida familiar y laboral (art. 34.8 ET) mediante la solicitud de adaptaciones de jornada (ej. cambios de horario, reducciones de jornada...) o de modificaciones del modo de prestación del trabajo (ej. teletrabajo) a las que el empresario solo podrá negarse aportando razones objetivas;
 - la instauración – plenamente implementada desde marzo de 2022 – de la obligación por parte de todas las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras de elaborar y negociar con la representación de los trabajadores planes de igualdad que pretenden eliminar la discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral, con la expresa obligación de realizar auditorías retributivas y justificar las diferencias salariales que existan en el seno de la empresa (art. 45.3, LO 3/2007). Respecto a este último aspecto, constituyó un gran avance, además, la modificación del artículo 28 ET por 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, por la que se introdujo en el mismo una definición acerca de qué debe entenderse por “trabajo de igual valor”, y se estableció una obligación empresarial de llevanza de registros retributivos desagregados por sexo a los que tienen derecho a acceder las personas trabajadoras a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, debiendo incluirse en dicho registro, en caso de que el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, una justificación del porqué de dicha acusada desviación⁶¹;
 - en un futuro, la norma que transponga la Directiva 2022/2381⁶²

⁶¹ Sobre la reforma operada por el RD-Ley 6/2019, *vid.* M. MIÑARRO YANINI, *El nuevo impulso normativo contra la brecha retributiva entre sexos*, en *Revista Galega de Dereito Social*, 2019, n. 8.

⁶² 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.

establecerá la obligación – al menos en las sociedades cotizadas – de que las mujeres representen, como mínimo, bien un 40% de los puestos de administrador no ejecutivo, o un 33% del total de puestos de administrador, ya sean ejecutivos o no ejecutivos. Debe destacarse que el pasado 5 de diciembre de 2023, el Gobierno español aprobó el Proyecto de Ley Orgánica de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres, nombre que parece haber recibido la norma mencionada. En la misma, se amplían los requisitos de paridad establecidos en la mencionada Directiva a las entidades de interés público que cuenten con más de 250 personas trabajadoras, con una cifra de negocios de más de 50 millones de euros o con un activo superior a 43 millones de euros; a las candidaturas en las elecciones al Congreso, Senado, Parlamento Europeo, asambleas autonómicas, municipios, consejos insulares y cabildos insulares; a la composición del Consejo de Ministros; a los órganos superiores y directivos de la Administración General del Estado; a los tribunales, jurados y órganos colegiados constituidos para otorgar premios o condecoraciones de la Administración General del Estado o entidades integrantes del sector público institucional estatal, o cuando sean presididos por representantes de aquellas; y a las juntas de gobierno de los colegios profesionales⁶³.

Todas estas medidas dirigidas a fomentar la corresponsabilidad de ambos sexos en el cuidado del hogar y de la familia, y a reducir la brecha salarial de género, resultan el primer y más crucial paso en la lucha contra la brecha de género en materia de pensiones, previniendo su aparición y haciendo cada vez menos necesarias las medidas a implementar para su lucha desde el ámbito de la Seguridad Social.

5. Conclusiones

Tal y como se ha podido comprobar, la brecha de género salarial y en materia de pensiones constituye un importante problema en nuestro país que viene dado por la perpetuación de unos roles de género que, realmente, han sido hasta ahora consustanciales a la historia de la humanidad: la mujer viene asociada al rol del cuidado de los hijos e hijas y del hogar, y el hombre a la figura que debe proveer el sustento económico de la unidad familiar.

⁶³ Vid. MINISTERIO DE IGUALDAD, *El Gobierno aprueba el Proyecto de Ley orgánica de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres*, en www.igualdad.gob.es, 5 diciembre 2023, y el *Anteproyecto de Ley Orgánica de representación paritaria de mujeres y hombres en órganos de decisión*.

Esta distribución estereotípica de tareas ha configurado las actuales características del empleo femenino en España, el cual viene definido por su parcialidad, los mayores sacrificios laborales por parte de las mujeres para conciliar – solicitando reducciones de jornada o excedencias –, sus mayores dificultades de ascenso profesional – que dan lugar al conocido como “techo de cristal” – o la discriminación salarial por razón de sexo que aún hoy sigue estando presente en nuestras relaciones laborales.

Así, tal y como afirma la exposición de motivos del RD-Ley 3/2021 por el que se implantó el actual complemento para la reducción de la brecha de género:

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.

Con todo, numerosas son las medidas que se han implementado desde el ámbito tanto del Derecho de la Seguridad Social como del Derecho del Trabajo para, en el primer caso, corregir, y en el segundo, prevenir el surgimiento de la brecha de género en materia de pensiones, la cual no es más que un reflejo de nuestro mercado laboral derivado de la brecha salarial de género y de las carreras de cotización menos prolongadas que, en promedio, acreditan las mujeres trabajadoras. Así, todas y cada una de las medidas antes expuestas muestran una clara tendencia por parte de nuestras fuerzas políticas por fomentar una mayor corresponsabilidad en el cuidado de la familia y del hogar, lo cual a su vez refleja, por primera vez, un esfuerzo social colectivo por cuestionar y abandonar los estereotipos de género que durante siglos han constreñido a la mujer frente al hombre.

Es cierto que aún queda camino por recorrer, especialmente en lo referente a la mejora y equiparación con el Régimen General de la integración de lagunas de cotización para las personas trabajadoras por cuenta propia, o la más que posible reforma que deberá afrontar nuevamente el artículo 60 LGSS para dotar al complemento para la reducción de la brecha de género de una regulación auténticamente neutral y ausente de todo tipo de discriminación por razón de sexo.

No obstante, parece que nuestra sociedad está cambiando, y nuestro Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social lo hará con ella, y aunque la efectividad de estas medidas – y de las muchas que en un futuro lleguen – vendrá determinada por los datos estadísticos que se recojan en los próximos lustros, una cosa es segura: si nuestro objetivo es lograr una

sociedad más igualitaria, vamos por el buen camino.

6. Bibliografía

- ANGHEL B., CONDE-RUIZ J.I. (2023), *Brechas Salariales de Género ajustadas en España: 2002-2018*, Estudio sobre la Economía Española FEDEA, n. 6
- BELTRAN DE HEREDIA RUIZ I. (2019), *Esteriotipos y roles de género e igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres*, en ignasibeltran.com, 19 junio
- CALVO GARCÍA M., PICONTO NOVALES M.T. (coords.), *Valoración de las medidas de conciliación de la vida familiar y personal y la vida laboral según la regulación de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Consejo General del Poder Judicial, 2014
- COMISIÓN EUROPEA (2014), *Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea*
- CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL (2023), *Estructura demográfica de la Carrera Judicial*, en www.poderjudicial.es, 7 abril
- CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL (2023), *Informe sobre la estructura de la carrera judicial a 1 de enero de 2023*
- GARRIDO-LUQUE A., ÁLVARO-ESTRAMIANA J.L., ROSAS-TORRES A.R. (2018), *Esteriotipos de género, maternidad y empleo: un análisis psicosociológico*, en *Pensando Psicología*, n. 23, pp. 1-14
- GOBIERNO DE ESPAÑA (2021), *Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia*
- GRAU PINEDA M.C. (2021), *La brecha de las pensiones en España*, Bomarzo
- HARARI Y.N. (2022), *Sapiens. De animales a dioses. Breve historia de la humanidad*, Penguin Random House
- INE (2023), *Tasas de actividad, paro y empleo por provincia y sexo*, en www.ine.es, 2 noviembre
- INE (2023), *Encuesta Anual de Estructura Salarial. Año 2021*, Nota de prensa, 20 junio
- INE (2023), *Mujeres y hombres en España*
- INE (2023), *Número de trabajadores a tiempo parcial en el empleo total según periodo*, en www.ine.es, 3 junio
- INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER (2023), *Indicadores de género. Tipología de indicadores de Género. Indicadores básicos: Cómo se calculan y cómo interpretarlos*, en www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer, 14 marzo

- INSTITUTO DE LAS MUJERES (2024), *Mujeres en Cifras – Conciliación – Excedencias, permisos y reducciones de jornadas*, en www.inmujeres.gob.es, 8 marzo
- INSTITUTO DE LAS MUJERES (2023), *Mujeres en Cifras – Conciliación – Usos del tiempo*, en www.inmujeres.gob.es, 29 noviembre
- INSTITUTO DE LAS MUJERES (2023), *Mujeres en Cifras – Empleo y Prestaciones Sociales – Pensiones no contributivas*, en www.inmujeres.gob.es, 10 febrero
- INSTITUTO DE LAS MUJERES (2022), *III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025*
- LÓPEZ ANIORTE M.C. (2020), *Hacia la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso y el disfrute de la pensión de jubilación*, en *Lan Harremanak*, n. 43, pp. 120-155
- 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. (2023), *La reforma de las pensiones de 2023: ¿conciliación de sostenibilidad financiera y social?*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, n. 475, pp. 9-42
- MINISTERIO DE CIENCIA E INNOVACIÓN (2021), *Científicas en cifras 2021*
- MINISTERIO DE IGUALDAD (2023), *El Gobierno aprueba el Proyecto de Ley orgánica de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres*, en www.igualdad.gob.es, 5 diciembre
- MIÑARRO YANINI M. (2019), *El nuevo impulso normativo contra la brecha retributiva entre sexos*, en *Revista Galega de Dereito Social*, n. 8, pp. 129-166
- 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
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO S. (2021), *Reducción de jornada por cuidado de hijo y discriminación indirecta por razón de sexo: cálculo del descanso (retribuido como trabajo efectivo) tras la realización de guardias médicas*, en *Revista de Jurisprudencia Laboral*, n. 1, pp. 1-10
- SEGURIDAD SOCIAL (2024), *Pensiones contributivas del Sistema de la Seguridad Social en vigor a 1 de enero de 2024. Pensiones en vigor a 1 de enero de 2024, según régimen de Seguridad Social, por clase de pensión*
- SEGURIDAD SOCIAL (2024), *Pensiones contributivas del Sistema de la Seguridad Social en vigor a 1 de enero de 2024. Pensiones en vigor a 1 de enero de 2024 con complemento a mínimos*
- VILA TIERNO F. (2023), *El “nuevo” permiso parental*, en www.martinezchevarria.com/blog, 13 julio
- WORLD ECONOMIC FORUM (2023), *Global Gender Gap Report 2023. Insight Report*

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.

