

*Revista Internacional y Comparada de*

**RELACIONES  
LABORALES Y  
DERECHO  
DEL EMPLEO**

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

*Directores Científicos*

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Arturo Bronstein (*Argentina*), Martín Carillo (*Perú*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi García Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Ana Virginia Gomes (*Brasil*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Manuel Luque (*España*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Roberto Pedersini (*Italia*), Rosa Quesada Segura (*España*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marly Weiss (*Estados Unidos*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

*Comité de Gestión Editorial*

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)  
Michele Tiraboschi (*Italia*)

*Comité de Redacción*

Graciela Cristina Del Valle Antacli (*Argentina*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), María Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Helga Hejny (*Reino Unido*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Eleonora Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), Lavinia Serrani (*Italia*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Solís Prieto (*España*), Francesca Sperotti (*Italia*), 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 respuesta a la sostenibilidad del sistema español de Seguridad Social en clave de género

M<sup>a</sup> Angustias BENITO BENÍTEZ\*

---

**RESUMEN:** El presente trabajo constituye un análisis jurídico sobre la repercusión que la igualdad de género genera en la superación de los retos que plantea la sostenibilidad del sistema español de Seguridad Social. Tomando como premisa esencial la ineludible actuación del legislador social como condición imperativa que permitirá avanzar en materia de conciliación y en la superación de la discriminación que sufren *per se* las mujeres, se analizará desde el principio de transversalidad de género las distintas medidas adoptadas para afrontar los retos a los que se enfrenta el sistema, incidiendo igualmente en aquellas otras en las que con mayor o menor intensidad se acoge la igualdad de género para su formulación. El estudio de estas actuaciones nos permitirá posicionarnos sobre la actuación del legislador español a fin de determinar si, en la búsqueda de soluciones que permitan superar los problemas de sostenibilidad, ha seguido una línea en clave de género como exponente de justicia social, o bien ha optado por una senda que aleja a las mujeres del sistema, perpetuando su situación discriminatoria tanto en el presente, como en el futuro.

*Palabras clave:* Seguridad Social, igualdad, género.

**SUMARIO:** 1. El impacto de género en el ámbito de la Seguridad Social: el alcance del principio de transversalidad. 2. Consideraciones generales sobre la sostenibilidad del sistema de Seguridad Social. 3. La igualdad de género como “factor” transversal ante el reto de la sostenibilidad. 3.1. La proyección de la igualdad de género en las reformas operadas en Seguridad Social. 3.2. La función compensatoria del sistema ante el impacto de género derivado de la conciliación. 4. Bibliografía.

---

\* Becaria de Investigación (FPU). Universidad de Cádiz. Departamento de Derecho del Trabajo y Seguridad Social.

## 1. El impacto de género en el ámbito de la Seguridad Social: el alcance del principio de transversalidad

Desde que fue enunciado en la Conferencia Nacional de Naciones Unidas sobre las mujeres de Pekín en 1995, el principio de transversalidad de género ha sido una constante en el ámbito de la Unión Europea y en España. En nuestro ordenamiento jurídico resulta indiscutible que la prohibición de discriminación entre mujeres y hombres ha pasado a ser reconocido como un derecho fundamental, y que de la prohibición de discriminación formal por razón de sexo se ha evolucionado a la afirmación del derecho a la igualdad efectiva sin discriminación por razón de género<sup>1</sup>. El impulso normativo llegaría con la aprobación de la LOIEMH<sup>2</sup> que acogería expresamente la dimensión de género en cuanto óptica de análisis que subyace en la incardinación del “género” en la igualdad material impulsada desde el artículo 9.2 CE<sup>3</sup>.

La transversalidad de género vendría a reconocerse como principio que impone que “toda la ciudadanía participe y esté representada de forma igualitaria en la economía, en la toma de decisiones y en la vida social, cultural y civil”, exigiendo para su materialización, “que en el diseño y en la aplicación de todas las políticas, se tengan en cuenta las preocupaciones, necesidades y aspiraciones de las mujeres, en la misma medida que las de los hombres”<sup>4</sup>. A tales efectos, son varios los preceptos que en la citada LOIEMH ampararía el principio de transversalidad; concretamente, el artículo 4 dispone que “*la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas*” y, el artículo 15 añade que “*el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades*”.

Conceptuado de tal forma el principio de transversalidad de género, no cabe duda que el mismo proyecta su alcance en el sistema de Seguridad

---

<sup>1</sup> Pérez del Río, T., “La Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres Aproximación para el debate”, *Revista de Derecho Social*, n. 37, 2007, p. 226.

<sup>2</sup> Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

<sup>3</sup> Lousada Arochena, J.F., *El derecho fundamental a la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Tirant lo Blanch, 2014, p. 107.

<sup>4</sup> Pérez del Río, T., “La Ley Orgánica de Igualdad...”, *óp.cit.*, p. 226.

Social. Y como ocurre en otros ámbitos, contruidos sobre paradigmas patriarcales basados en la inferioridad femenina, en esa proyección colisiona con un sistema edificado sobre un modelo masculinizado, esto es, la Seguridad Social se ideó para ser una institución protectora destinada a proteger un modelo de trabajador masculino<sup>5</sup>, /ajeno a los problemas relacionados con la maternidad y las responsabilidades familiares, al dedicarse con exclusividad al desarrollo de su trabajo<sup>6</sup>. Su articulación respondía a un modelo productivo en el que la persona asegurada sería primordialmente el hombre, adquiriendo la mujer un papel derivado en el disfrute de los derechos prestacionales. La protección que ofrecería desde entonces el sistema, tomaba como prototipo a un trabajador con un perfil profesional de carácter indefinido y con jornadas a tiempo completo, por ello las condiciones para el reconocimiento de las prestaciones, así como, el cálculo de las mismas, pivotaba sobre aquellas premisas<sup>7</sup>.

Y esta caracterización del sistema, primordial si tenemos en cuenta que los principios en los que se sustentan van a ser modulados para configurar su acción protectora, será puesta en cuestión a medida que el principio de transversalidad de igualdad de género va fortaleciéndose. Esto es, dado que el análisis de la dimensión de género implica que la igualdad efectiva se debe alcanzar no solo en el plano formal sino también en el material (de ahí su enraizamiento con el artículo 9.2 CE), el sistema no respetará íntegramente tal principio constitucional si se posiciona en la alegación de la “neutralidad” que resulta predicable en la configuración de los elementos que la construyen, justificando las diferencias detectadas en el efecto reflejo que en el acceso a la protección social se origina como

---

<sup>5</sup> Maldonado Molina afirma que la “Seguridad Social nació por y para la clase trabajadora” en Monereo Atienza, C. y Monereo Pérez, J.L., “El derecho a la Seguridad Social de la Mujer”, en Monereo Atienza, C. (Coord.), *Género y derechos fundamentales*, Comares, Granada, 2010, p. 445.

<sup>6</sup> Pérez del Río señala que: “el mundo del trabajo productivo se ha considerado un mundo extraño para las mujeres y ha conducido a que la elaboración de las normas laborales de todo rango u origen se haya realizado tomando en consideración un modelo de trabajador masculino, carente de problemas relacionados con la maternidad y con las responsabilidades familiares; en otras palabras, dedicado con exclusividad a su trabajo”, en “La conciliación de responsabilidades familiares y profesionales. Especial referencia al régimen jurídico de la protección de la maternidad: perspectiva de futuro”, *Gaceta sindical: reflexión y debate*, n. 7, 2006, p. 223.

<sup>7</sup> De ahí las dificultades que ha encontrado tradicionalmente el trabajo a tiempo parcial que, como señalaremos, se encuentra protagonizado por mujeres, y es que como afirma Lousada Arochena, “la Seguridad Social se ha construido sobre el patrón del trabajador industrial masculino, que es un trabajador a tiempo completo”, en “Tiempo parcial y períodos de carencia (a propósito de la STJUE de 10 de junio de 2010)”, *Aranzadi Social*, n. 9, 2010.

consecuencia de la diversa situación que aún mantienen mujeres y hombres en el mercado de trabajo. En efecto, pese a que resulta irreversible la incorporación de la mujer al mercado laboral, tal acceso y mantenimiento en el mismo viene caracterizándose por un perfil determinado, en el que son constantes la segregación ocupacional, la temporalidad y jornadas parciales, que las hace más vulnerables en un posterior acceso a la acción protectora del sistema. A buena lógica, la discriminación sistémica que sufren las mujeres en el ámbito laboral alcanzará el acceso y la intensidad de la protección que reciban de la Seguridad Social. Sin embargo, dado que también al sistema le resulta imperativo la consecución de la igualdad de oportunidades, de forma que ofrezca a las personas mayores posibilidades para decidir libremente sobre su vida, no puede quedar impasible a las diferencias constatadas, sino que le es exigible la adopción de mecanismos que se dirijan a instaurar, restaurar o impulsar su alcance pleno. Solo entonces será predicable tal “neutralidad” en la formulación del sistema.

## **2. Consideraciones generales sobre la sostenibilidad del sistema de Seguridad Social**

El avance que en materia de igualdad de género ha venido experimentando nuestro ordenamiento jurídico, no ha implicado un cambio radical de las fórmulas en las que se asienta el sistema de Seguridad Social. Lo cierto es que la evolución que ha experimentado durante las últimas décadas el principio de igualdad de género, se ha mantenido en constante pugna con la línea de actuación que desde el propio sistema ha venido caracterizando desde los años ochenta su propio desarrollo. Nos referimos con la afirmación anterior, al fortalecimiento de los principios de contributividad y equidad que igualmente informan al ordenamiento de la Seguridad Social. En efecto, los cambios demográficos y laborales han creado desde entonces una profunda preocupación en el legislador por el mantenimiento de la sostenibilidad del sistema a medio y largo plazo. El incremento de la esperanza de vida, y la disminución de la tasa de natalidad modifican sustancialmente la pirámide de población, lo que incide directamente en un sistema que, como el español, se inspira en criterios de reparto, generando problemas de liquidez. Estos retos que debe afrontar se intensifican a causa de la crisis económica y financiera, la cual ha permitido justificar la adopción de reformas que han avanzado en las tendencias de signo restrictivo, al generar una contracción en la protección dispensada. Se presentan las mismas como la panacea de las

posibles soluciones a estos nuevos escenarios, en los cuales, la transformación del papel de la mujer en la sociedad se presenta como un elemento esencial para entender su surgimiento.

Los desafíos sociales citados – dada la trascendencia que adquieren en la correlación de activos y pasivos dentro del sistema –, tienen en la alteración de la situación socio laboral de las mujeres su más pronta respuesta: su creciente presencia en el ámbito laboral, frente a un sistema social ineficaz, repercute y altera los modelos familiares que hasta ahora han sido considerados “clásicos”. Pese a la indudable óptica de género que debe adoptar cualquier iniciativa que pretenda abordar los problemas de sostenibilidad del sistema, debemos de asumir que se ha abandonado, o nunca ha existido, la voluntad de superar estos retos a través de actuaciones en este sentido. Por el contrario, se ha optado por el fortalecimiento del principio contributivo, en un proceso que a su vez debe inclinarse, por imperativo constitucional, hacia la universalidad de la protección. Ello ha intensificado la duplicidad de niveles sobre el que se construye el sistema desde todas las perspectivas posibles, pero especialmente, desde un punto de vista subjetivo, agravando la expulsión de las mujeres hacia las prestaciones no contributivas, al reducir las posibilidades de acceder a las pertenecientes al brazo contributivo.

Y en la adopción de tales reformas debemos señalar que las mismas han estado amparadas desde el ámbito comunitario. Al respecto, y como sabemos, la Unión Europea carece de competencias para actuar en materias pertenecientes a la Seguridad Social de los Estados Miembros, sin embargo, las posibilidades de ejercer su influencia ha encontrado cauce a través de otros mecanismos<sup>8</sup>. De forma que por vía de la convergencia de objetivos, guiados por principios comunes, se ha ido marcando una especie de hoja de ruta que señala los contenidos sobre los que deberían versar las reformas en protección social, en especial, en cuanto a los sistemas de pensiones nacionales<sup>9</sup>. Pero en tales indicaciones, que finalmente se materializarían en las correspondientes reformas, se manifestaban las disfunciones que derivan de impulsar avances en el

---

<sup>8</sup> Nos referimos al denominado “Método Abierto de Coordinación”.

<sup>9</sup> Las líneas de actuación recurrentes dirigidas a los Estados miembros consistían en llevar a cabo: la vinculación de la edad de jubilación a los aumentos de la esperanza de vida; desincentivación del acceso a los planes de jubilación anticipada; prolongación de la vida laboral; acabar con las diferencias entre hombres y mujeres en materia de pensiones; y, fomento de los planes de ahorro privados complementarios de jubilación. Ver, Libro Verde “en pos de unos sistemas de pensiones europeos adecuados, sostenibles y seguros”, COM (2010)365 final y, Libro Blanco “Agenda para unas pensiones adecuadas, seguras y sostenibles”, COM (2012) 55 final.



sentido señalado, y simultáneamente adoptar una posición comprometida con la igualdad de género. Todo ello nos permite atisbar que el cumplimiento de la aplicación de un cierto filtro de igualdad de género en cuestiones relativas a la Seguridad Social, se ha delegado a la función que pueda cumplir sobre la misma otras instituciones europeas. Así, la más reciente Resolución del Parlamento Europeo de 10 de marzo de 2015<sup>10</sup>, apunta hacia la “*necesidad imperativa de reducir la diferencia entre mujeres y hombres por lo que respecta a los salarios y las pensiones*”, subrayando el aumento de mujeres “*en situación de pobreza y exclusión, particularmente mujeres de edad avanzada (cuya pensión es, de media, un 39% inferior a la de los hombres)*”. De otro lado, desde la labor realizada por el Tribunal de Justicia, en cuanto constituye uno de los instrumentos más importantes en la lucha por la igualdad entre hombres y mujeres. Aunque debemos advertir su contención precisamente en el objeto que nos preocupa, esto es, la Seguridad Social, en el que la “*enorme cautela ante las posibles consecuencias económicas derivadas de sus decisiones y ante el temor a inmiscuirse en las políticas sociales del legislador nacional*”<sup>11</sup>, le ha llevado a forjar una línea de defensa ciertamente vacilante cuando incorpora la prohibición de la discriminación de género en cuestiones de protección social.

### **3. La igualdad de género como “factor” transversal ante el reto de la sostenibilidad**

Siendo extensible el principio de transversalidad de género al ámbito de la Seguridad Social, lo cierto es que la doctrina especializada ha achacado desde entonces al legislador social una centralidad en aquellas materias en las que su vinculación con el “género” resultaba manifiesta, pero sin adoptar un mayor compromiso en la identificación y actuación en aquellos espacios en los que igualmente se origina un impacto en tal sentido. Y es que una vez desprovistas de los tratamientos discriminatorios directos, la superación y la atención hacia la discriminación indirecta se presenta más compleja ante una persistente justificación basada en la neutralidad del sistema. E idéntica crítica parece merecer nuestros órganos jurisdiccionales que, pese a la evolución que la cuestión antidiscriminatoria por razón de sexo ha experimentado en sede judicial, lo cierto es que en

<sup>10</sup> Resolución del Parlamento Europeo, de 10 de marzo de 2015, sobre los progresos en la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea en 2013 (2014/2217(INI)).

<sup>11</sup> Pumar Beltrán, N., *La igualdad ante la Ley en el Ámbito de la Seguridad Social*, Aranzadi, 2001, p. 292.



relación con las normas de Seguridad Social ha mantenido una actitud contenida en la identificación de las repercusiones de género<sup>12</sup>.

Y en este contexto tiene lugar, como hemos anticipado, una crisis económica y financiera que impulsará nuevas reformas en el sistema de Seguridad, alentadas por el fin de garantizar la sostenibilidad financiera que se ve cuestionada por las tendencias de evolución demográfica. Estando tales desafíos conectados con el género, procedemos a analizar los aspectos más relevantes de las últimas reformas llevadas a cabo, a fin de determinar si las mismas han sido impulsadas desde esta óptica, o si en su configuración ha concurrido tal correspondencia. Nos centraremos para ello, especialmente, en aquellas contenidas en la Ley 27/2011, de 1 de agosto, (en especial, en las distintas innovaciones incorporadas en la pensión de jubilación o, en el servicio al hogar familiar), en la Ley 23/2013, de 23 de diciembre, reguladora del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social, que viene a completar a la anterior, y en la Ley 1/2014, de 28 de febrero, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social.

Como indicación final al estudio que prosigue, debemos subrayar que nos interesa enfocar el mismo desde los principios, constitucionales y legales, que inspiran al sistema. En especial, se incide en la constatación de que con las anteriores modificaciones se persigue un fortalecimiento del principio de contributividad, lo que desde el enfoque de género resulta perjudicial para las mujeres, cuyo acceso a la protección e intensidad de las mismas resultará mermada. En este sentido, nos interesa la tensión creciente entre este principio, que puede llegar a significar la expulsión del sistema, y el de solidaridad, cuyo respaldo es una garantía para el acceso de las mujeres a la protección, por lo que su defensa se erige decisiva desde la óptica adoptada. Tendremos ocasión de apreciar estos matices en las siguientes líneas.

### **3.1. La proyección de la igualdad de género en las reformas operadas en Seguridad Social**

En primer lugar, nos detendremos en aquellos elementos que han sido modificados o que se han incorporado, a las diversas prestaciones o regímenes jurídicos específicos de determinados colectivos. En efecto, se

---

<sup>12</sup> Ballester Pastor, M.A., “Reformas en materia de protección social e impacto de género: un estudio crítico”, *Revista de Derecho Social*, n. 112, 2011, p. 55.

trata de profundizar en aquellas actuaciones legislativas llevadas a cabo en las últimas reformas operadas en el sistema de Seguridad Social<sup>13</sup>, para determinar si su formulación se ha llevado a cabo aplicando el principio de transversalidad de género.

### *La pensión de jubilación*

La reforma del sistema de pensiones que ha tenido lugar en los últimos años en el sistema español de Seguridad Social, puede desdoblarse en dos etapas, al abordarse aquellas en diferentes normativas, pero presentando ambos conjuntos una continuidad en sus objetivos. La primera a la que nos referimos es la llevada a cabo por la Ley 27/2011, 1 de agosto, que consistiría en la introducción de ciertas alteraciones en los elementos configuradores del acceso y la cuantía de las pensiones de jubilación (y también de la incapacidad permanente). Estas modificaciones vendrían a significar un directo perjuicio para aquellas personas que presentaban carreras laborales discontinuas o irregulares. La segunda, ciertamente anunciada por la anterior, sería la Ley 23/2013, de 23 de diciembre, que vendría a incorporar un nuevo elemento en la determinación de la cuantía en base a su necesaria adaptación a la esperanza de vida de las personas, lo que a la postre implicaría una nueva reducción de la misma. Se tratan de reformas dirigidas a fortalecer el protagonismo de criterios que materializan la contributividad del sistema, debilitando en cambio aquellos otros que garantizan la solidaridad y la suficiencia de las prestaciones. Modificaciones en las que un tibio conocimiento del perfil laboral que presentan las mujeres, llevaría a sospechar que las mismas podrían ocasionar un impacto de género.

En primer lugar, se procede a incrementar la edad de jubilación ordinaria. En cuanto a este requisito de acceso, las tendencias comunitarias que con carácter expreso inciden en la edad de jubilación, se dirigen a impulsar la igualdad en la edad de retiro entre hombres y mujeres en aquellas legislaciones que aún mantienen esta disparidad. Sin embargo, debemos de indicar que en España, a diferencia de otros países europeos, nunca se ha mantenido ese diverso tratamiento. En nuestro sistema de Seguridad Social, por tanto, no ha sido necesaria una actuación en tal sentido, limitándose a cumplir nuestro legislador la recomendación de ampliar la

---

<sup>13</sup> Al cierre de este trabajo ha tenido lugar la aprobación del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, que entrará en vigor, en casi su práctica totalidad, el 2 de enero de 2016, y por el que, entre otras alteraciones, se ha procedido a llevar a cabo una nueva ordenación de su articulado.

edad que permite el acceso a la jubilación, la cual se instituiría como uno de los ejes clave de la reforma operada por la Ley 27/2011, de 1 de agosto. A tales efectos se modifica el artículo 161.1.a) LGSS, para exigir como requisito para tener derecho a la pensión de jubilación “*haber cumplido 67 años de edad, o 65 años cuando se acrediten 38 años y 6 meses de cotización, sin que se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente a las pagas extraordinarias*”, disponiendo un régimen transitorio que culminará en el año 2019, de acuerdo con lo establecido en la disposición transitoria vigésima de la LGSS. Se distingue con ello dos modalidades de edad ordinaria de jubilación, lo que implicaba una innovación al mantenerse hasta entonces una sola posibilidad: de 65 años para quienes acrediten los 38 años y 6 meses cotizados, y la de 67 años para quienes no alcancen esa carencia máxima. El acceso a la edad de 65 años se mantiene para quienes presentan una carrera profesional más larga y estable, y que dado el periodo de cotización requerido, tienen garantizada la percepción de la totalidad de la base reguladora, mientras que la edad de 67 años queda relegada para quienes hayan tenido una carrera inestable, discontinua o irregular, independientemente de la causa o causas que la generaron. Con carácter genérico, la coyuntura laboral en la que nos encontramos hará más difícil mantener una carrera laboral estable, pero desde un enfoque de género el legislador ha premiado, en base a un mayor énfasis del principio de contributividad, las carreras masculinizadas, pues son éstas las más proclives a presentar el requisito cotizador exigido. Así lo reconocía expresamente el Acuerdo Social y Económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones, de febrero del 2011, al indicar que “*es evidente que distinguir entre carreras largas y comunes y cortas a efectos de determinar la edad legal de jubilación tendrá un impacto desigual entre hombres y mujeres*”. Esta alteración puede conllevar que sean las mujeres las que en mayor medida deban aplazar su acceso a la jubilación, no sólo por la imposibilidad de acreditar el periodo requerido para acceder a la edad de 65 años – esto es, 15 años –, sino en base a una “estrategia” de compensación a fin de aumentar sus cotizaciones. Esto último, si tenemos en cuenta la ampliación del periodo de referencia en el cálculo de la base reguladora que ha tenido lugar –lo que veremos a continuación–, no sólo para aspirar al acceso a la pensión, sino además en la búsqueda de una mayor cuantía.

En segundo lugar, se ha procedido a dilatar el parámetro temporal que se tendrá en cuenta para proceder al cálculo de la base reguladora. En efecto, tras la expiración del periodo transitorio – que culmina en el año 2022<sup>14</sup> –,

---

<sup>14</sup> Disposición Transitoria quinta LGSS.

tal intervalo temporal se extenderá a 25 años<sup>15</sup> – anteriormente fijado en 15 años –. No es necesario acudir a formulaciones complejas para concluir que una ampliación temporal en la determinación del periodo relevante para el cálculo de la pensión, perjudicará a la cuantía de la misma, pues se incrementará el riesgo de que perjudique en tal cálculo los periodos de inactividad, los cuales, suelen concurrir en los inicios de la vida laboral de las personas. En relación con la base reguladora, también sería alterado el tipo que resulta aplicable a la misma, pues para que alcance el 100% será necesario 37 años de cotización, se amplía entonces en dos años el anteriormente requerido. Estas alteraciones potenciará sus efectos si aplicamos la transversalidad de género, pues las mujeres presentan mayores niveles de inactividad y/o irregularidad en los periodos fértiles, y ello, por la existencia efectiva de hijos, o bien, por la discriminación en el ámbito laboral derivada de las connotaciones de géneros por las cuales se evita su contratación en aquellos momentos en los que la maternidad es posible para aquellas.

En relación con la cuantía de las pensiones, varios son los instrumentos dirigidos a garantizar el principio de suficiencia exigido por el artículo 41 de nuestra Constitución Española, lo que teniendo en cuenta las alteraciones anteriores, constituyen una red de seguridad para las mujeres, por lo que de nuevo, cualquier alteración en los mismos deberá realizarse bajo las exigencias impuestas por el principio de igualdad. En este ámbito, dos son las reformas que nos interesa señalar.

De un lado, el establecimiento de un nuevo sistema de cobertura de lagunas, que hasta entonces venía caracterizándose por un alcance generoso al permitir, sin límite temporal, cubrir las existentes con la base mínima concurrente en cada momento. Alteración que vendría en un primer momento introducida por los artículos 3. Uno y 4.Tres de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, pero que sería modificada nuevamente por la disposición final vigésima de la Ley 3/2012, de 6 de julio<sup>16</sup>, con su correlativa repercusión en los artículos 140.4 y 162.1 LGSS. De tal forma que ahora se dispone que “*si en el período que haya de tomarse para el cálculo de la base reguladora aparecieran meses durante los cuales no hubiese existido obligación de cotizar, las primeras cuarenta y ocho mensualidades se integrarían con la base mínima de entre todas las existentes en cada momento, y el resto de mensualidades con el 50 por 100 de dicha base mínima*”. La integración de lagunas, como mecanismo que pretende reducir el impacto que pueden tener las

<sup>15</sup> De conformidad con el artículo 162.1 LGSS: “*la base reguladora de la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, será el cociente que resulte de dividir por 350, las bases de cotización del beneficiario durante los 300 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante*”.

<sup>16</sup> Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

ausencias de cotización en el cálculo de la base reguladora, se presenta como un instrumento correctivo del principio de contributividad, con especial trascendencia en las carreras de seguro discontinuas. El impacto de género es inmediato si tenemos en cuenta los datos que manejaba el legislador con carácter previo a la elaboración de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, y que reflejaban la afectación más intensa de tales vacíos en las carreras femeninas<sup>17</sup>.

De otro lado, la alteración de la cuantía de los complementos por mínimos. Como sabemos, se trata de un mecanismo por el cual se complementa cuantitativamente la cuantía que resulte de las operaciones establecidas para el cálculo de la pensión, a fin de que la misma pueda alcanzar la pensión mínima establecida anualmente (aplicable únicamente para las pensiones de incapacidad permanente y jubilación), considerándose ésta como el umbral de suficiencia mínimo en el nivel contributivo para el desarrollo de una vida digna, en cuanto derecho fundamental. Estos complementos no estaban limitados en su importe, sino que el mismo era aquél que de forma individualizada necesitaba cada sujeto a fin de acceder a tales cuantías mínimas garantizadas. Pues bien, la reforma vino a establecer un límite máximo a su importe al vincularlo a la cuantía de las prestaciones no contributivas, de manera que en tal operación de complementación nunca se podrá exceder el importe fijado para estas últimas. Se logra reducir con ello, de una forma indirecta, las pensiones mínimas, generando “una distorsión del sistema profesional de Seguridad Social y un ataque directo a una institución básica de solidaridad en el sistema de Seguridad Social”<sup>18</sup>. El resultado es un perjuicio de mayor intensidad hacia las mujeres, pues son ellas las que acceden generalmente a pensiones más bajas, dado el mayor recurso que presentan a los complementos por mínimos, lo que hace patente una posible tacha de discriminación indirecta, pues la exigencia de contributividad penaliza sin diferenciar la causa que ha originado esas menores cuantías.

En cuanto al segundo conjunto de reformas, cuya primera formulación encontrábamos en el artículo 8 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto<sup>19</sup>,

---

<sup>17</sup> Nos remitimos a los datos recogidos en la “Memoria Económica del Anteproyecto de Ley sobre Actualización: Adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social”, 2011, p.21.

<sup>18</sup> Vicente Palacio, A., “Los complementos de pensiones...”, *óp.cit.*, p.105. Vicente Palacio, A., “Los complementos de pensiones y la pensión mínima de la Seguridad Social”, *RGDTSS*, n. 29-30, 2012, p. 105.

<sup>19</sup> La primera vez que surgiría el concepto de factor de sostenibilidad sería con el Acuerdo Social y Económico, de 2 de febrero de 2011, cuyas previsiones serían trasladadas en el artículo 8 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, que añadiría una nueva disposición adicional, la quincuagésima novena, a la LGSS, por la que se introducía en el

materializada finalmente en la Ley 23/2013, de 23 de diciembre incorporaría, de un lado, un elemento innovador en la determinación de las cuantías, que se añadiría a los ya existentes, denominado factor de sostenibilidad; y de otro lado, una nueva alteración en otro de los instrumentos que garantiza la suficiencia de las prestaciones, esto es, la revalorización de las pensiones.

El reto del envejecimiento y su impacto sobre los sistemas de protección social será nuevamente el factor determinante para una de las más novedosas reformas en materia de pensiones; el “factor de sostenibilidad”, sería definido en su artículo 1 como un instrumento que vincula el importe inicial de la pensión de jubilación a la evolución de la esperanza de vida de los pensionistas. Consistirá en un índice, resultado de una compleja fórmula, que será aplicado a la cuantía de la pensión resultante de la aplicación de las reglas tradicionalmente existentes. Se ha afirmado que con la configuración actual del factor de sostenibilidad se condena a los futuros pensionistas a pensiones menguantes<sup>20</sup>. En la formulación y finalidad de este instrumento, y desde una visión superficial del mismo, podríamos considerar que no siendo el factor de sostenibilidad de carácter individual y dado que en su configuración no se ha diferenciado en razón del sexo del beneficiario, el mismo perjudicará con menor intensidad a las mujeres dado que su esperanza de vida es más alta que la de los hombres. Sin embargo, ello resultaría, como decimos, desde una visión simplista de la realidad, pues ciertamente consideramos que el mismo genera un impacto de género, dado que serán las mujeres las que sufrirán una mayor intensificación del riesgo de pobreza en la tercera edad: a medida de que cumplan años, menor será la cuantía de la pensión, ya de por sí contenida como se ha analizado.

Una segunda reforma introduciría la Ley 23/2013, de 23 de diciembre, y es la llevada a cabo en la revalorización de las pensiones, instrumento que implica una proyección del principio de suficiencia al asegurar el mantenimiento del poder adquisitivo de los beneficiarios ante las oscilaciones de los ciclos económicos, y que hasta entonces se había llevado a cabo utilizando el índice de precios al consumo. Este instrumento había resultado muy afectado en los años precedentes, resultando suspendido para la generalidad de las prestaciones. Finalmente, se procedería a su reformulación acudiendo de nuevo a técnicas

---

ordenamiento de Seguridad Social la figura del factor de sostenibilidad con el objetivo declarado de mantener la proporcionalidad entre las contribuciones al sistema y las prestaciones esperadas del mismo y garantizar su sostenibilidad.

<sup>20</sup> Suárez Corujo, B., “Las increíbles pensiones menguantes: la metamorfosis del sistema público de pensiones a través del factor de sostenibilidad”, *RRLL*, n. 5, 2014, p. 144.

complejas: el índice de revalorización vendría constituido por variables de carácter demográficas y económicas, quedando topado entre un mínimo del 0,25% y un máximo no superior a la variación del IPC más un 0,50% en un “*período anual anterior a diciembre del año t*”. Esta alteración resulta alarmante especialmente si tenemos en cuenta que el mismo es de aplicación a las pensiones mínimas, en la que de nuevo surge el fantasma de la vulneración de la prohibición de discriminación indirecta por razón de sexo<sup>21</sup>, pues incrementará el riesgo de pobreza que será a su vez agravado por el hecho de que éstas presentan una esperanza de vida sensiblemente más alta que los hombres.

Desde un enfoque de género debemos de incidir en que la repercusión más inmediata de todas las anteriores modificaciones tendrá lugar en la cuantía de las pensiones, intensificando la brecha de género que al respecto existe. Es por ello que este fenómeno, que parece haberse detectado recientemente pese a la constancia de los datos al respecto, se ha convertido en un aspecto en el que se incide desde instancias comunitarias<sup>22</sup>, alarmando de tal fenómeno a los Estados nacionales y alentándolos en la adopción de medidas que permitan afrontarlos<sup>23</sup>.

Finalmente, en materia de jubilación también tuvo lugar, por actuación de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, la incorporación de una medida formulada expresamente desde este enfoque de género. Se trata de aquella que añadiría a los supuestos que permiten el acceso a la jubilación anticipada, la situación de víctima de violencia de género, esto es, la posibilidad de acceder anticipadamente a la jubilación cuando acredite tal estatus<sup>24</sup>,

---

<sup>21</sup> Suárez Corujo señala que lo relevante “no es el diseño, sino los efectos de la actualización”, en “Las sombras de la inquietante Ley 23/2013, de 23 de diciembre...”, *óp.cit.*, p.52.

<sup>22</sup> En las *Conclusiones del Consejo de la Unión Europea para la igualdad de oportunidades de ingresos para los hombres y mujeres: reducir la brecha de género de las pensiones*, aprobadas el 18 de junio de 2015, se indica que “la brecha de género de las pensiones es uno de los obstáculos para la independencia económica de las mujeres en la vejez, momento en que las mujeres también se enfrentan a un mayor riesgo de pobreza que los hombres”.

<sup>23</sup> Al cierre de este trabajo, como hemos indicado, se ha aprobado el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, cuyo artículo 60 incorpora el denominado “*complemento por maternidad en las pensiones contributivas del sistema de la Seguridad Social*”, por el que se incrementa la cuantía inicial de las pensiones de jubilación, incapacidad permanente y viudedad de las madres que hayan tenido 2 o más hijos, con efectos desde 1 enero 2016. De modo que las madres con 2 hijos verán incrementado sus pensiones en un 5%, las madres con 3 hijos, un 10%, y las madres con 4 o más hijos, un 15%. Siendo el caso de que la pensión inicial superase el límite máximo, el complemento se determinará aplicando el porcentaje correspondiente a dicho límite.

<sup>24</sup> El artículo 161.bis.2. A) dispone que: “*la extinción de la relación laboral de la mujer*



adquiriendo la consideración de cese en el trabajo por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador. Se trata ésta de una medida que, sin embargo, presenta incertidumbres que ensombrecen la finalidad de la misma: así, por ejemplo, no queda claro si tal supuesto de hecho requiere el cumplimiento de los demás requisitos, especialmente el que exige acreditar un período mínimo de cotización efectiva de 33 años, lo que en caso afirmativo se erigiría como un importante obstáculo para el disfrute de tal modalidad de jubilación. Las inseguridades sobre su plasmación material nos hacen plantear si hubiese sido más satisfactorio invertir en otro tipo de medidas que permitan su disfrute en un corto o medio plazo.

### *El servicio al hogar familiar*

En relación con este colectivo de trabajadoras – se estima que el 99% son mujeres –, la DA trigésima novena de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, llevó a cabo la tan largamente reivindicada integración al Régimen General de Seguridad Social. En efecto, hasta tal momento la protección social que disfrutaban las empleadas del hogar se ha venido caracterizando por una cuestionable escasa intensidad, cuyo mantenimiento durante décadas se ha visto constantemente empañado por la sombra de la discriminación indirecta por razón de sexo. La escasa valoración que recibe la actividad, derivada de las connotaciones de género presentes en la misma, determina la percepción de una baja retribución; esta premisa ha marcado su contribución al sostenimiento del sistema, y siendo ésta deficitaria, en especial, por la intensa economía sumergida que afecta a tal actividad, la protección que desde este prisma mereciera recibir de la Seguridad Social ha estado cualificada por el mismo carácter. Todo ello caracterizó a un colectivo que accedía a prestaciones de escasas cuantías, en el que la proyección del principio de solidaridad del sistema permitía garantizar cuantías mínimas, pero que a su vez se traducían en un elevado coste que devenía insoportable para las arcas de la Seguridad Social. La ausencia de argumentaciones para justificar la pasividad del legislador por dignificar esta profesión, llevaron a identificar las causas de tal infraprotección en motivaciones extrajurídicas, expresivas de un *laisser faire* de nuestro Estado Social.

Durante más de cuatro décadas se ha venido postergando una actuación decidida en el servicio al hogar familiar, lo que ha sido finalmente posible, sin duda alguna, por las exigencias derivadas del marco jurídico creado

---

*trabajadora como consecuencia de ser víctima de la violencia de género dará acceso a esta modalidad de jubilación anticipada”.*

con la LOIEMH. La reforma a la que procedió la Ley 27/2011, de 1 de agosto, ha reformulado muchas de las especialidades que en la configuración de diversos elementos de la Seguridad Social (tales como en la cotización o en el acceso de las distintas prestaciones) se mantenían desde la aprobación de la regulación precedente – Decreto 2346/1969, de 25 de septiembre, por el que se regula el Régimen Especial de la Seguridad Social del Servicio Doméstico –. Para lograrlo, se ha procedido, como hemos adelantado, a integrar a este colectivo en el Régimen General, sin embargo, la vía por la que se ha llevado a cabo, esto es, mediante la creación de un Sistema Especial, ha permitido mantener ciertas diferencias normativas. Esto permite detectar que la integración, pese a lo oportuno de su procedencia, genera disfunciones en sus resultados: la equiparación progresiva de la carga cotizatoria colisiona frente a determinadas especialidades difíciles de asumir desde la base jurídica que impulsa a tal reforma, como es el mantenimiento de la exclusión a la protección por desempleo, sin que tales trascendentales cambios se hayan visto compensados por el compromiso de alcanzar el objetivo primordial de la misma, la materialización del principio de igualdad de género, que se hubiese plasmado, por ejemplo, en un régimen de bonificaciones más comprometido<sup>25</sup>. En definitiva, se ha pretendido propiciar una reforma de gran envergadura pero a un mínimo coste, lo que resulta inasumible desde la óptica de género que sustenta esta actividad: de un lado, de las trabajadoras, pues son mayoritariamente mujeres las que desarrollan esta prestación de servicios, por lo que un insuficiente compromiso para lograr el pleno desarrollo material de la reforma perjudicará al colectivo

---

<sup>25</sup> De conformidad con la disposición transitoria única de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, estas bonificaciones consisten en la aplicación de una reducción del 20 por ciento en la cuota del empleador, pero su alcance quedaba limitado respecto de las nuevas contrataciones efectuadas tras la entrada en vigor de la nueva regulación, excluyendo con ello a las existentes. Reducción que se eleva a un 45 por ciento para las familias con condición de numerosas, lo cual no implicaba novedad alguna dado que ya se venían aplicando – pues su creación data de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas (artículo 9) –. La aplicación de estas bonificaciones sufrieron una contracción con la disposición adicional segunda del RD-L 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social, que excluyó de tal beneficio a aquellos supuestos en los que las empleadas de hogar que presten servicios durante menos de 60 horas mensuales por empleador asuman el cumplimiento de las obligaciones en materia de encuadramiento, cotización y recaudación. Este régimen de bonificaciones quedaba temporalmente limitado a los ejercicios de 2012, 2013 y 2014, no obstante, la disposición adicional octogésima sexta de la Ley 36/2014, de 26 de diciembre, de Presupuestos generales del Estado para el año 2015 lo prorrogaría para el 2015.

femenino; de otro, por la finalidad a la que se dirige tales servicios, esto es, el mantenimiento de la vida familiar como elemento inherente de la conciliación, por lo que una elevación del coste podrá llevar a que sean las familias – léase mujeres – las que asumen de nuevo los cuidados del hogar.

### *El trabajo a tiempo parcial*

La regulación social del trabajo a tiempo parcial en el sistema de Seguridad Social ha estado marcada desde sus orígenes por una constante infraprotección. No siendo España un país donde se ha impulsado tradicionalmente este tipo de contratación, lo cierto es que se ha mantenido constante como elemento estructural del mismo: la feminización de las jornadas parciales<sup>26</sup>. Este rasgo se ha vinculado al hecho de que ante necesidades de conciliación familiar, son las mujeres las que deciden renunciar a parte de su jornada; sin embargo, ello no es del todo cierto, pues queda acreditado la involuntariedad en el acceso a jornadas parciales, por lo que son otras razones, que no podemos sino situarlas en los roles de género, las que provocan que sean éstas las que protagonicen las jornadas parciales. Y si con la crisis se pretende que el trabajo a tiempo parcial sea concebido como vía de la creación de empleo, observándose un tímido avance del número de hombres en las jornadas parciales, lo cierto es que debemos de temer que ello no sólo signifique la búsqueda de un efecto sustitución de las jornadas completas, sino también en términos de “género”, es decir, la expulsión de las mujeres.

En todo caso, ha sido precisamente este protagonismo absoluto de las mujeres, que aún se mantiene de manera determinante, en el ámbito subjetivo de esta modalidad contractual la que ha ido impulsando la reformulación de su regulación específica en protección social. En efecto, situadas las especialidades en la disposición adicional séptima de la LGSS, el cuestionamiento de las mismas ha recaído en la denominada “doble proporcionalidad” que se instauraría, por la cual, la menor contribución al sistema, derivada a su vez de la menor remuneración percibida por la reducción de jornada, tendría sus efectos tanto en el cómputo del periodo

---

<sup>26</sup> Aunque la doctrina advierte que “el escaso porcentaje de empleo a tiempo parcial no se explica sólo en términos de poca incidencia de este tipo de contratos en nuestra realidad laboral, sino también de empleo informal, en particular en sectores en los que en otros Estados europeos – Reino Unido o Reino de Holanda – se albergan contingentes masivos de trabajadores a tiempo parcial, como el empleo doméstico o la hostelería”. Cabeza Pereiro, J.C., “Nuevos interrogantes en torno al contrato a tiempo parcial”, *Aranzadi Social*, n. 2, 2012.

de cotización requerido a fin de acceder a las diversas prestaciones, como en el cálculo de las bases reguladoras. Tal tratamiento sería considerado desproporcionado y atentatorio al principio de igualdad – que debe regir entre los trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial –, y a la prohibición de la discriminación por razón de sexo, dado el mayor impacto hacia el colectivo de mujeres.

Desde este enfoque, dos son las resoluciones que han impulsado la reforma de la regulación social del trabajo a tiempo parcial, y en ellas, el principio de igualdad de género se erigirá como baluarte en la construcción jurídica. La primera de ellas, como sabemos, sería la STC 253/2004, de 22 de diciembre, que declararía la inconstitucionalidad de la normativa sobre la que se había resuelto el supuesto sometido a debate. No obstante, desde el planteamiento de la cuestión de constitucionalidad hasta su resolución, tendría lugar una reforma sobre la que no se pronunciaría, dejándola por ello vigente – nos referimos a la llevada a cabo por el RD-L 15/1998, de 27 de noviembre<sup>27</sup> –. Tal modificación vendría a atenuar, que no eliminar, la “doble proporcionalidad”, por lo que pese a la mejora, se seguiría manteniendo el cuestionamiento de la regulación<sup>28</sup>. Tendríamos que esperar casi una década, para obtener un nuevo pronunciamiento de nuestro Alto Tribunal, el cual, sin embargo, y pese a la base jurídica de la que ahora disponía – nos referimos a la LOIEMH –, esperaría a la resolución de la cuestión prejudicial planteada ante el TJUE sobre la misma materia. En efecto, el Tribunal de Justicia se pronunciaría en la sentencia de 22 de noviembre del 2012, asunto Elbal Moreno, en la que declararía a la normativa española contraria a la prohibición de discriminación indirecta por razón de sexo, establecida en el artículo 4 de la Directiva 79/7/CEE, de 19 de diciembre de 1978, emitida la misma el Tribunal Constitucional decidiría, contando para ello con el soporte comunitario, pronunciarse sobre la cuestión. Con la STC 61/2013, de 14 de marzo, analizaría finalmente la regulación vigente, declarando su inconstitucionalidad.

Tras esta resolución, el legislador – que ya había dado avisos de su eminente actuación al respecto<sup>29</sup> – abordaría con carácter urgente la

---

<sup>27</sup> RD-L 15/1998, de 27 de noviembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo en Relación con el Trabajo a Tiempo Parcial y el Fomento de su Estabilidad.

<sup>28</sup> Lousada Arochena, J.F., “El contrato a tiempo parcial y la Seguridad Social: puntos críticos”, *Aranzadi Social*, 2005. Por ello se plantearon nuevas cuestiones de inconstitucionalidad, entre ellas la 5862/2003 (BOE 26 de noviembre del 2003) o la 3361/2012 (BOE 21 de septiembre de 2012).

<sup>29</sup> Así la DA vigésima novena de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, disponía que: “*el Gobierno presentará, en el plazo de un año y previa discusión con los interlocutores sociales en el marco*

reforma de la DA séptima LGSS. La modificación llegaría con el Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social – posteriormente convertida en la Ley 1/2014, de 28 de febrero –, que vino a introducir sendas innovaciones en la regulación: se decide no abandonar la proporcionalidad en los periodos de carencias, pero para su cómputo se utilizaría instrumentos que permitirán determinar, con exquisito respeto a la igualdad, los días cotizados por el sujeto, procediendo a una adaptación de la carencia requerida en cada prestación en función de la proporcionalidad mantenida por el trabajador – se crea el coeficiente global de parcialidad –, adaptación que supone la apertura al sistema de quienes antes quedaban expulsados; el cálculo de la base reguladora se rige por la proporcionalidad que marca las propias remuneraciones mantenidas por el trabajador, aunque para determinar el tipo aplicable de las pensiones de jubilación e incapacidad permanente se prevé un incremento de los días considerados cotizados – consistente en multiplicar tales días acreditados en un 1,5 –; dado que el acceso será posible para aquellos que no acrediten el mínimo de carencia – 15 años –, pese a la aplicación del beneficio anterior, necesarios para acceder al primer porcentaje aplicable a la base reguladora – esto es, el 50% –, se establece que en tal caso, el coeficiente a aplicar “sobre la respectiva base reguladora será el equivalente al que resulte de aplicar a 50 el porcentaje que represente el período de cotización acreditado por el trabajador sobre quince años<sup>30</sup>”; la proporcionalidad no repercute en el reconocimiento de los complementos por mínimos, por lo que la cuantía mínima quedará garantizada<sup>30</sup>, lo que resulta trascendental en cuanto que la solidaridad del sistema no resulta mermada, terreno cuya virtualidad resulta esencial en óptica de género. Los anteriores son los elementos más relevantes en la reforma de la protección social de los trabajadores a tiempo parcial, la aplicación de los mismos se presentan como idóneos para mejorar el acceso y la intensidad protectora que recibían estos trabajadores, y con ello, un avance en

---

*del diálogo social, un proyecto de ley que mejore la consideración de los periodos cotizados de los trabajadores a tiempo parcial y en los contratos fijos discontinuos. En el citado proyecto de ley se incluirán, entre otras, las siguientes reformas: [...] c) Mejora de la protección social del trabajo a tiempo parcial, en particular mediante el incremento del coeficiente multiplicador establecido actualmente para causar derecho a las pensiones de jubilación e incapacidad permanente<sup>30</sup>.*

<sup>30</sup> Aunque no sería ésta la alternativa planteada por el Gobierno en un primer momento, el cual, propuso que “con el propósito de obtener la mayor correspondencia entre lo trabajado y las prestaciones a percibir, se habría de observar una regulación de los complementos a mínimos de las pensiones atendiendo a un criterio de proporcionalidad”. Propuesta presentada por el Gobierno a la Comisión Parlamentaria del Pacto de Toledo presentada en julio del 2013.

términos de igualdad de oportunidades.

Sin embargo, no todas las cuestiones problemáticas fueron abordadas en la reforma del 2013. Una de ellas, la relativa a la integración de lagunas, que quedaría inalterada, ha sido objeto de posteriores pronunciamientos judiciales. La integración de lagunas como mecanismo correctivo del principio de contributividad en las pensiones de jubilación e incapacidad permanente del trabajo a tiempo parcial, no se configuraría de igual forma que para los trabajadores a tiempo completo. La letra b) de la regla Tercera de la DA séptima LGSS dispone que *“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”*. Sobre esta materia se pronunciarían nuevamente el Tribunal de Justicia y el Tribunal Constitucional, aunque en esta ocasión actuaría en primer lugar el órgano nacional. Así el Tribunal Constitucional en su sentencia 156/2014, de 25 de septiembre, salvaría la legitimidad del precepto acudiendo a una argumentación altamente cuestionable, que en lo que interesa a este estudio, le permite superar la tacha de discriminación sexista. Hemos indicado la importancia que adquiere la óptica de género en mecanismos en los que, como el ahora analizado, permiten reforzar el principio de solidaridad. El mayor desempeño femenino de jornadas parciales y discontinuas, hace que la integración de lagunas sea un instrumento cualificado para alcanzar la igualdad sustantiva. Sin embargo, el Tribunal Constitucional solventa con suma facilidad la tacha de discriminación sexista al comprobar que el demandante es un varón, considerando por ello irrelevante para la decisión a alcanzar en el proceso, el juicio sobre la posible vulneración de la prohibición de discriminación por razón de sexo.

Quedaba entonces esperar el pronunciamiento del Tribunal de Justicia, que dado el tenor de la sentencia dictada en el asunto Elbal Moreno, y de las conclusiones que emitiría la Abogada General<sup>31</sup>, hacían presagiar un cambio en la doctrina mantenida al respecto por el Tribunal Constitucional. Sin embargo, se desvanecería toda expectativa con la STJUE de 14 de abril del 2015, asunto Cachaldora, en la que finalmente, y dentro de las oscilaciones que podemos considerar distintiva de la doctrina comunitaria sobre Seguridad Social y género, se posiciona en el mismo sentido que el Tribunal Constitucional. El TJUE procede a un endurecimiento del único instrumento que hasta ahora – y salvo error –

---

<sup>31</sup> Conclusiones del Abogado General Sr. Yves Bot, asunto C-527/13, presentadas el 9 de octubre del 2014.

permite la acreditación del impacto adverso, la prueba estadística. No es suficiente para el Tribunal la mayor presencia de mujeres en el empleo parcial, sino que es exigible además la acreditación de que el elemento discutido repercute, en efecto, en una mayor proporción al colectivo femenino, y ello en base a que el mismo no se aplica a todos los trabajadores a tiempo parcial, sino únicamente a aquellos cuya jornada anterior a la existencia de laguna hubiese sido de carácter parcial.

No obstante, desde nuestra opinión, el reproche sigue latente, y reclamamos una urgente reformulación de este instrumento a fin de que respete el principio de igualdad entre ésta modalidad contractual y el trabajo a tiempo completo. Además, en la medida en que con el mismo se otorga contenido material al principio de igualdad en clave de género, ello se erige como un impedimento para adulterar la naturaleza solidaria y asistencial de los mecanismos que concurren en el nivel contributivo.

### *El reconocimiento de los trabajos femeninos en negocios familiares*

Sin que exista un pleno reconocimiento de la conexión existente entre las implicaciones del impacto de género en el necesario reflatamiento de la economía sumergida, la Ley 27/2011, de 1 de agosto, procedió a introducir en la DA quincuagésima segunda<sup>32</sup>, una medida dirigida al reconocimiento de la realización de trabajos durante el matrimonio por uno de los cónyuges en el negocio familiar a los efectos de la Seguridad Social. Sin embargo, los términos de su configuración darían lugar a un instrumento ciertamente limitado. En efecto, se dispondría que su alcance funcional, se condicionaba a aquellos supuestos de separación, divorcio o nulidad del matrimonio, en los que el juez advirtiese que se hubiese producido durante el mismo una prestación de servicios no declarada de un cónyuge – léase, de nuevo, mujer –, procediendo entonces a comunicar tales hechos a la Inspección de Trabajo, la cual realizará las acciones correspondientes. Salvando la dificultad que puede implicar la acreditación de la realización de la prestación de servicios en un proceso de separación

---

<sup>32</sup> Que dispone: “en aquellos supuestos en que quede acreditado que uno de los cónyuges ha desempeñado, durante el tiempo de duración del matrimonio, trabajos a favor del negocio familiar sin que se hubiese cursado la correspondiente alta en la Seguridad Social, en el régimen que correspondiese, el juez que conozca del proceso de separación, divorcio o nulidad comunicará tal hecho a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, al objeto de que por ésta se lleven a cabo las actuaciones que correspondan. Las cotizaciones no prescritas que, en su caso, se realicen por los períodos de alta que se reconozcan surtirán todos los efectos previstos en el ordenamiento, a efectos de causar las prestaciones de Seguridad Social. El importe de tales cotizaciones será imputado al negocio familiar y, en consecuencia, su abono correrá por cuenta del titular del mismo”.



o divorcio, lo cierto es que lo alarmante se encuentra en que la proyección de la medida se limita al momento en que se activa la disolución del vínculo, esto es, se aparca la adopción de otras actuaciones que incidan en el afloramiento de estos trabajos durante la efectiva realización del mismo, por lo que pareciese “estar legitimando el trabajo sumergido en tanto en cuanto el matrimonio perviva”<sup>33</sup>.

En este apartado dedicado al reconocimiento del trabajo de la mujer en los negocios familiares, consideremos trascendental incidir igualmente en el reflotamiento de las actividades realizadas por el colectivo femenino en el sector agrícola. Como sabemos pese a que las mujeres han desarrollado sus labores en las explotaciones agrícolas al igual que los hombres, el hecho de que éstos apareciesen generalmente como titulares de tales negocios ha potenciado la invisibilidad de aquéllas, que veían con ello obstaculizado su acceso por derecho propio a la protección dispensada por la Seguridad Social. En este contexto hacia el avance por la igualdad de oportunidades, la Directiva 86/613, de 11 de diciembre de 1986 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma, incluyó en su ámbito de aplicación a las actividades agrícolas<sup>34</sup>. Por su parte la LOIEMH en su artículo 30, establecería la necesidad de desarrollar “*la figura jurídica de la titularidad compartida*”. Recogería este mandato la disposición final cuarta de la Ley 45/2007, de 13 de diciembre, para el desarrollo sostenible del medio rural, a fin de promocionar y desarrollar el régimen de cotitularidad de bienes, derechos y obligaciones en el sector agrario y la correspondiente protección de la Seguridad Social. Como primer desarrollo, el RD 297/2009, de 6 de marzo, sobre titularidad compartida en las explotaciones agrarias creó, a efectos administrativos y como medida de fomento, la titularidad compartida. En este camino se avanzaría finalmente con la Ley 38/2011, de 4 de octubre, sobre titularidad de las explotaciones agrarias, que surge con un objetivo de “ir más allá de una regulación de efectos administrativos”, para lograr que las mujeres puedan “disfrutar de todos los derechos derivados de su trabajo en las explotaciones agrícolas en términos de igualdad con respecto a los hombres, favoreciendo la asunción de decisiones gerenciales y de los riesgos y responsabilidades derivados de aquéllas”, como se dispone en su

<sup>33</sup> Ballester Pastor, M.A., “Reformas en materia de protección social...”, *óp.cit.*, p. 78.

<sup>34</sup> La Directiva 2010/41/UE, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo, que avanzaría en este sentido, no incorporaría una referencia expresa hacia las actividades agrícolas, pese a que indudablemente le resulte de aplicación.

Exposición de Motivos. En el artículo 3 de la mencionada normativa se establecerían las medidas en materia de Seguridad Social. En el mismo se dispondría que el ejercicio de una actividad agraria por parte de las personas titulares de una explotación agraria de titularidad compartida determina la inclusión en el sistema de la Seguridad Social, de modo que el cónyuge o pareja de hecho de la persona titular de la explotación agraria, que se constituya en titularidad compartida, tendrá derecho a los beneficios en la cotización a la Seguridad Social establecidos en la disposición adicional primera de la Ley 18/2007, de 4 de julio, por la que se procede a la integración de los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos. Hasta aquí, ciertamente, debemos apreciar que no se incorporan grandes innovaciones respecto de la regulación anterior. En relación con los beneficios a la cotización, como instrumento esencial para el éxito de esta medida, en la medida que el encarecimiento de los costes se presenta como el principal riesgo de fracaso de la misma, tan sólo se procedería a aumentar la edad para su disfrute. De forma que ahora el límite de edad se sitúa en 50 años – anteriormente se encontraba en 40 años, lo que era rechazado por la doctrina al excluir a muchas mujeres, dado que la media de edad de la mujer colaboradora en el negocio familiar es de 50 años<sup>35</sup> –, pero dejaba inalterada tanto la cuantía – el 30% de la cuota que resulte de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda por contingencias comunes –, como la duración de la misma – 5 años computados desde la fecha de efectos de la obligación de cotizar–.

### **3.2. La función compensatoria del sistema ante el impacto de género derivado de la conciliación**

En este apartado abordaremos aquellas actuaciones que han tenido lugar en materias donde la cuestión de género se encuentra conectada con la conciliación de la vida laboral y familiar, a fin de disminuir los efectos desfavorables que la misma genera sobre las mujeres. Cabe reiterar que, ciertamente, es en relación con la conciliación el ámbito en el que el legislador social ha tenido más claro la legitimidad de su actuación para disminuir los efectos de la discriminación de género, sin embargo, ésta no

---

<sup>35</sup> Blázquez Agudo, E.M., “La titularidad compartida: un derecho de la mujer rural”, *Aequalitas*, n. 28, 2011.

ha logrado superar su carácter ciertamente puntual, y además, parece que las últimas actuaciones viene a reducirse a la concesión de cotizaciones ficticias que siendo importantes, devienen insuficientes. No parece que se haya logrado una plena conexión de los retos demográficos, como premisa para la sostenibilidad del sistema, con la corresponsabilidad y la eliminación de la discriminación por razón de sexo que sufren las mujeres en general. Así, no se ha dudado en eliminar la protección en ciertos ámbitos donde tal vinculación es innegable (nos referiremos al ámbito de la dependencia), o se ha mantenido la suspensión, en una especie de derogación tácita, de la ampliación de la duración de la prestación de paternidad que se preveía desde la LOIEMH.

### *Prestaciones compensadoras ante el ejercicio de los derechos de conciliación*

Desterrada cualquier iniciativa dirigida al reconocimiento del trabajo doméstico, las actuaciones se han focalizado, con mayor o menor éxito, en avanzar en la línea de disminuir los efectos que el ejercicio de la conciliación, como derecho constitucional, ejerce en las carreras asegurativas de las personas. Quizás las últimas actuaciones al respecto, enmarcadas ambas en la Ley 27/2011, de 1 de agosto, hayan tenido como motivación principal ofrecer cierta compensación al endurecimiento que con la misma, como hemos señalado, se incorporaba en la pensión estrella del sistema, la jubilación.

Así, de un lado, el artículo 9 de la mencionada Ley instauraría los denominados “*beneficios por cuidados de hijos*”, que quedarían incorporados en la DA 60ª de la LGSS<sup>36</sup>, y que se situarían próximos a los ya existentes en la DA 44ª LGSS. Consistirán estos en computar como periodo de cotización, a todos los efectos, salvo para el cumplimiento de la carencia cotizatoria, el periodo de interrupción de la actividad laboral motivada por el nacimiento de un hijo o por la adopción o el acogimiento de un menor de 6 años. Para tener derecho a este beneficio es necesario: (1) que se produzca una interrupción en la cotización derivada de la extinción del contrato de trabajo o de la finalización del cobro de la prestación por desempleo; y (2) que tal laguna cotizatoria se encuentre dentro de un determinado periodo de tiempo, concretamente, el delimitado entre los nueve meses anteriores al nacimiento o a los tres meses anteriores al acogimiento o a la adopción del menor, y la finalización del sexto año

---

<sup>36</sup> Cuyo desarrollo se encuentra en el Real Decreto 1716/2012, de 28 de diciembre, de desarrollo de las disposiciones establecidas, en materia de prestaciones, por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social.

posterior a tal situación. Será aplicable a todas las prestaciones, excepto a las prestaciones y subsidios por desempleo, y a todos los efectos, “*salvo para el cumplimiento del periodo mínimo de cotización exigido*”, exclusión que provoca que su alcance funcional quede intensamente diluido. Ahora bien, excluida su consideración a los efectos de acreditar el periodo mínimo de cotización, su virtualidad es relevante para la determinación de la cuantía de las prestaciones, esto es, a los efectos de la base reguladora<sup>37</sup> y el porcentaje aplicable. Asimismo, y como excepción a la aplicación paulatina prevista<sup>38</sup>, y a los exclusivos efectos de determinar la edad de acceso a la pensión de jubilación, se estableció que la duración del cómputo como periodo cotizado será, desde la entrada en vigor de la medida, de un máximo de 270 días cotizados por cada hijo o menor adoptado. Consideramos que con tal previsión específica, a los exclusivos efectos de la determinación de uno de los elementos de la pensión de jubilación, como es la edad del beneficiario manifiesta, como hemos advertido, la asunción por el legislador de que los cuidados repercuten en la carrera asegurativa de los sujetos reduciendo sus posibilidades de acceder a la jubilación, en especial, a la edad establecida en el artículo 161.1, letra a), de la LGSS, es decir, a los 65 años que queda condicionada a la acreditación de 38 años y 6 meses de cotización. En definitiva esta referencia específica que adquiere la jubilación en esta medida, adelantando la aplicación del periodo máximo desde su entrada en vigor, corrobora la dificultad que para las personas que se dedican generalmente al cuidado (mujeres) presenta la posibilidad de acceder a la jubilación con

<sup>37</sup> Al respecto, el artículo 9 del Real Decreto 1716/2012, de 28 de diciembre, dispone que: “*cuando el periodo computable como cotizado en concepto de beneficio por cuidado de hijos o menores acogidos esté comprendido dentro del periodo de cálculo para la determinación de la base reguladora de las prestaciones, la base de cotización a considerar, estará constituida por el promedio de las bases de cotización del beneficiario correspondientes a los seis meses inmediatamente anteriores al inicio de la interrupción de la cotización o, en su caso, cuando existan intermitencias en la cotización, las correspondientes a los seis meses cotizados inmediatamente anteriores a cada periodo que se compute. Si el beneficiario no tuviera acreditado el citado periodo de seis meses de cotización, se computará el promedio de las bases de cotización que resulten acreditadas, correspondientes al periodo inmediatamente anterior a la interrupción de la cotización*”.

<sup>38</sup> Aplicación gradual llevada a cabo del siguiente modo:

Año	Días Computables
2013	112
2014	138
2015	164
2016	191
2017	217

65 años, ante los requisitos cotizatorios exigidos.

De otro lado, y en el mismo contexto normativo, se avanza en el contenido de las prestaciones no económicas previstas en el artículo 180 LGSS. Como sabemos, en este artículo se viene a considerar como periodo cotizado aquellos en los que por ejercer los derechos a la excedencia y reducción de jornada motivadas por necesidades de conciliación, implican una ausencia o disminución de bases cotizatorias. La reforma que se introduce con la Ley 27/2011, de 1 de agosto, viene a aumentar el periodo que se considera como de cotización efectiva, en los supuestos de excedencia por cuidado de hijos, que se amplía y logra cubrir la totalidad del tiempo en que podrá dilatarse la misma de conformidad con el artículo 46.3 ET. Aunque ciertamente es intachable que la cobertura sea al respecto completa, lo cierto es que varias críticas merece la atención que el legislador ha adoptado, y ello por dirigirla exclusivamente a las excedencias, así como, por el carácter limitado de su contenido. Este último comentario, debido a que la medida refuerza la protección de la excedencia por cuidado de hijo, dejando intacta la relativa a la excedencia por cuidados de familiares cuya cobertura permanece inalterada al primero de los dos años a los que podrá extenderse. Y con carácter genérico, porque nos parece inadecuada la preferencia de atención ofrecida a las excedencias, sin mejorar la propia otorgada a las reducciones, y ello porque de ambos derechos conciliatorios, consideramos que se debe reforzar aquel que permite mantener el contacto de la mujer al entorno laboral y no aquel que implica una ruptura más completa. Así, y dado la ampliación que paralelamente tuvo lugar con el número uno de la DF primera de la Ley 3/2012, de 6 de julio, por la cual el periodo de disfrute de las reducciones de jornadas por cuidados de hijos se ampliaban hasta que el menor cumpliera la edad de 12 años – la posible extensión temporal se dilata en 4 años, dado que anteriormente se dilata a una edad máxima del menor en 8 años –, consideramos que la actuación que mereciera esta materia se debería haber enfocado en esta dirección, que por ahora ha quedado reducida a los dos primeros años del periodo de reducción de jornada si se destina al cuidado de un menor, o al primer año para los cuidados de familiares.

### *La protección social de las cuidadoras no profesionales del Sistema de Dependencia*

Como sabemos, en España, la quiebra del modelo familiar se presentaría como una de las principales presiones para la aprobación de la conocida

como Ley de Dependencia<sup>39</sup>, situada ésta en la órbita de la “socialización de los cuidados”. Con esta Ley se institucionalizaba un sistema para la autonomía y atención a la dependencia que debería de constituir un potencial “desfamiliarizador”, dado que impulsaría el equilibrio en el suministro de los cuidados familiares. Se optaría por un modelo en el que los servicios y cuidados profesionales conduciría no sólo a una mayor calidad de los cuidados prestados a las personas dependientes, sino también, a mitigar el constante descenso de cuidadoras del entorno familiar, configurándose como mecanismo de reconocimiento y protección de las labores de cuidado, impidiendo que la atención a personas dependientes repercutiese en su vida profesional y personal. Sin embargo, la vacilación para instaurar un sólido estatuto jurídico de las personas cuidadoras, familiares o del entorno, unido a unas remuneraciones lejanas para ser suficientes y compensatorias del trabajo realizado, y la irrelevancia de sus derechos sociales, confirmaron prontamente los peores pronósticos: el coste de oportunidad que implicaba la concesión de prestaciones económicas por los cuidados familiares, convirtió en real y masiva una opción de expresa excepcionalidad.

Por lo que respecta a la actuación en materia de protección social, el reconocimiento a tales efectos del suministro de cuidados, llevaría a reconocer la posibilidad de integrar a las mujeres cuidadoras en el sistema de la Seguridad Social, cuestión de gran trascendencia pues persigue que la labor social que realizan disponga de su correspondiente tutela social. Para ello, la vía seleccionada para proceder a la inclusión de las cuidadoras no profesionales en el sistema sería mediante la suscripción de un convenio especial, del cual resulta destacable dos características esenciales: la no exigencia de la acreditación de una previa cotización como condición para poder proceder a su suscripción, lo que se justificaba por el perfil de las personas a quienes se intentaba proteger, dado que generalmente se trataban de sujetos que no abandonan una actividad profesional previa para dedicarse al cuidado del familiar, por ello el no requerimiento de este requisito buscaba precisamente evitar la expulsión de la protección a

---

<sup>39</sup> Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, en cuya Exposición declara que, “*los cambios en el modelo de familia y la incorporación progresiva de casi tres millones de mujeres en la última década, al mercado de trabajo, introducen nuevos factores en esta situación que hacen imprescindible una revisión del sistema tradicional de atención para asegurar una adecuada capacidad de prestación de cuidado a aquellas personas que lo necesitan*”. Además incluye, en el artículo 3 apartado p), como uno de los principios que la inspira “*la inclusión de la perspectiva de género, teniendo en cuenta las distintas necesidades de mujeres y hombres*”.

dispensar; y de otro, y sin duda más trascendental en el alcance de los fines buscados, sería la asunción por la Administración General del Estado del coste que implica tal convenio, en cuanto a las cuotas a la Seguridad Social se refiere. Del mismo resulta destacable igualmente su ámbito de cobertura, el cual se extiende a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, y muerte y supervivencia, derivadas de accidente, cualquiera que sea su carácter, o de enfermedad, con independencia de su naturaleza.

En un contexto de reformas de carácter regresivo, la llevada a cabo en 2012 supuso un gravísimo deterioro del sistema de atención a la dependencia, y en concreto, de la prestación económica por cuidado familiar. La misma tendría un impacto de género, pues vendría a suprimir la protección social que se le había reconocido por la Ley de Dependencia, transformando una obligación de los poderes públicos en una habilitación voluntaria de las cuidadoras familiares, dado que serán éstas y no la Administración General del Estado las que deberán asumir el coste de las cotizaciones correspondientes derivadas de la suscripción del convenio especial<sup>40</sup>. Se truncaba con ello las expectativas de este colectivo de mujeres, pues dada la prestación económica y el coste a asumir para recibir protección, la misma se traduciría en una inmediata expulsión del sistema.

#### 4. Bibliografía

Ballester Pastor, M.A., “Reformas en materia de protección social e impacto de género: un estudio crítico”, *Revista de Derecho Social*, n. 112, 2011.

Blázquez Agudo, E.M., “La titularidad compartida: un derecho de la mujer rural”, *Aequalitas*, n. 28, 2011.

Cabeza Pereiro, J.C., “Nuevos interrogantes en torno al contrato a tiempo parcial”, *Aranzadi Social*, n. 2, 2012

Lousada Arochena, J.F., *El derecho fundamental a la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Tirant lo Blanch, 2014.

---

<sup>40</sup> Siguiendo los datos ofrecidos por el IMSERSO: mientras que a 31 de diciembre de 2010 se alcanza una cifra de 149.565 personas cotizantes como cuidadores no profesionales en la Seguridad Social, que aumentaba en septiembre de 2011 hasta alcanzar las 168.710 personas, el impacto de la reforma lo redujo de forme inmediata, de forma que a fecha de 31 de diciembre de 2013, se redujo a 16.736 cuidadores con convenios; y que a fecha de 30 de junio del 2015 alcanzaban una cifra de 12.148 cuidadores con convenios.



- Lousada Arochena, J.F., “Tiempo parcial y periodos de carencia (a propósito de la STJUE de 10 de junio de 2010)”, *Aranzadi Social*, n. 9, 2010.
- Lousada Arochena, J.F., “El contrato a tiempo parcial y la Seguridad Social: puntos críticos”, *Aranzadi Social*, n. 5, 2005.
- Maldonado Molina, J.A., “El derecho a la Seguridad Social de la Mujer”, en Monereo Atienza, C. (Coord.), *Género y derechos fundamentales*, Granada, 2010.
- Pérez del Río, T., “La Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres Aproximación para el debate”, *Revista de Derecho Social*, n. 37, 2007.
- Pérez del Río, T., “La conciliación de responsabilidades familiares y profesionales. Especial referencia al régimen jurídico de la protección de la maternidad: perspectiva de futuro”, *Gaceta sindical: reflexión y debate*, n. 7, 2006.
- Pumar Beltrán, N., *La igualdad ante la Ley en el Ámbito de la Seguridad Social*, Aranzadi, 2001.
- Suárez Corujo, B., “Las increíbles pensiones menguantes: la metamorfosis del sistema público de pensiones a través del factor de sostenibilidad”, *RRLI*, n. 5, 2014.
- Vicente Palacio, A., “Los complementos de pensiones y la pensión mínima de la Seguridad Social”, *RGDTSS*, n. 29-30, 2012.

# 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”. Estableciendo 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 el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio [www.adapt.it](http://www.adapt.it).

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a [redaccion@adaptinternacional.it](mailto:redaccion@adaptinternacional.it)



**ADAPT**Internacional.it

*Construyendo juntos el futuro del trabajo*