

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 Garcia Viña (*España*), Adrián Goldín (*Argentina*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Oscar 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*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (*España*), Fernando Ballester Laguna (*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*), Rodrigo García Schwarz (*Brasil*), José Luis Gil y Gil (*España*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), 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*), 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*), María Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), 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*)

Mujer y Seguridad Social en España. ¿La introducción de las nuevas tecnologías en el trabajo como un elemento más de discriminación por razón de género?*

Isabel María VILLAR CAÑADA**

RESUMEN: La diferente posición que mujeres y hombres ocupan en el mercado de trabajo se traduce en una situación de desigualdad en el sistema de Seguridad Social, que muestra su cara más evidente cuando se habla de las pensiones. Una situación que se ha visto agravada por las últimas reformas operadas en la búsqueda de la sostenibilidad del sistema. La creciente incorporación de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral puede constituirse como un elemento más de discriminación que acrecienta esa desigualdad, debido a la posición de desventaja de la que parten las mujeres en el ámbito de las competencias digitales. Tanto la consecución del principio de igualdad por razón de género como la garantía de la sostenibilidad del sistema de pensiones pasa, necesariamente, por eliminar las brechas laborales y sociales que sufren las mujeres en el ámbito tecnológico, aumentando su representatividad y relevancia en este sector, clave en nuestra sociedad.

Palabras clave: Género, desigualdad, pensiones, sostenibilidad, nuevas tecnologías.

SUMARIO: 1. Planteamiento de la cuestión. El papel de la mujer en el sistema de Seguridad Social como reflejo de la desigualdad por razón de género en el mercado de trabajo. 2. El sistema de Seguridad Social desde una perspectiva de género: principales medidas adoptadas. 3. El olvidado enfoque de género en las últimas reformas de nuestro sistema de pensiones. 3.1. La reforma de 2011. El reforzamiento de la contributividad del sistema como factor de discriminación indirecta por razón de género. 3.2. La reforma de 2013: otro paso atrás en materia de igualdad entre mujeres y hombres. 4. Las nuevas

* El presente artículo proviene de la ponencia *Mujer y Seguridad Social en España: ¿la introducción de las nuevas tecnologías en el trabajo como un elemento más de discriminación por razón de género?*, presentada en el II Congreso internacional sobre la protección jurídica de la mujer trabajadora (on-line), *El futuro del empleo y la tecnología*, Universidad de Málaga (España), 30 octubre 2020.

** Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Jaén (España).

tecnologías como reto para el sistema de Seguridad Social. Otro posible riesgo de discriminación por razón de género. 5. Conclusiones. 6. Bibliografía.

Women and Social Security in Spain. Is the introduction of new technologies at work another element of gender discrimination?

ABSTRACT: The different position that women and men have in the labor market translates into a situation of inequality in the Social Security system, mainly in the pension system. This situation has been increased by the latest reforms in the search for the sustainability of the system. The incorporation of new technologies into the workplace can be another element of discrimination, due to the disadvantaged of women in the field of digital skills. In order to achieve the principle of gender equality and ensuring the sustainability of the pension system is necessary to eliminate the labour and social gaps faced by women in the technological field, increasing their relevance in this sector, which is key in our society.

Key Words: Gender, inequality, pensions, sustainability, new technologies

1. Planteamiento de la cuestión. El papel de la mujer en el sistema de Seguridad Social como reflejo de la desigualdad por razón de género en el mercado de trabajo

Un análisis del sistema de Seguridad Social desde un enfoque de género debe comenzar indudablemente por poner de relieve una realidad incontestable como son las diferencias existentes entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo. Estas diferencias ponen de relieve que el modelo tradicional, basado en el clásico reparto de roles entre el varón, como trabajador y sustentador económico de la unidad familiar, y la mujer, responsable de las tareas de cuidado y del trabajo doméstico no remunerado, no se ha visto superado en su totalidad, pese al proceso de incorporación generalizada de la mujer al ámbito laboral.

Así, elementos como la brecha salarial, que va incrementándose a medida que aumenta la edad de la mujer (de media necesita trabajar aproximadamente unos 11 años más que un hombre para tener derecho a igual pensión de jubilación), la mayor tasa de desempleo, el índice más elevado de temporalidad y parcialidad en el caso de las trabajadoras, la segregación horizontal, con sectores de actividad claramente feminizados, generalmente relacionados con los roles tradicionalmente atribuidos a las mujeres (educación, cuidados...) y en muchas ocasiones escasamente retribuidos; la segmentación vertical del mismo (el famoso “techo de cristal”) identifican, con carácter general, la presencia de las mujeres en el ámbito laboral.

Lejos de desaparecer o atenuarse cuando se produce el retiro de la vida laboral activa, estas diferencias no sólo se mantienen, sino que se acentúan, debido a la propia configuración de nuestro sistema de Seguridad Social. Éste, basado en el principio de contributividad, aparece sustentado también sobre ese modelo tradicional y masculinizado de relaciones laborales, con un prototipo de relación de trabajo de carácter indefinido y a jornada completa, en el que, por tanto, se siguen primando las carreras de cotización estables a la hora de reconocer el derecho a las prestaciones y de determinar la cuantía de las mismas. Y es que, el avance que en materia de igualdad de género ha experimentado nuestro ordenamiento jurídico, no ha implicado un cambio en profundidad de las bases en las que se asienta nuestro sistema de Seguridad Social¹, encontrándonos aún lejos de alcanzar una adecuada implementación del principio de igualdad por razón de género en este ámbito.

¹ Vid. M.A. BENITO BENÍTEZ, *La respuesta a la sostenibilidad del sistema español de Seguridad Social en clave de género*, en *esta Revista*, 2016, n. 1, p. 4 del extracto.

La posición de desigualdad que las mujeres sufren en el ámbito laboral tiene su proyección también en el ámbito de la Seguridad Social, una desigualdad ésta que muestra su cara más evidente cuando hablamos de las pensiones. En este sentido, el Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020) reconoce que, pese a que la brecha de género en pensiones constituye uno de los principales obstáculos para la independencia económica de las mujeres mayores, viene recibiendo una menor atención que la brecha salarial, por lo que insta a los Estados Miembros y a la Comisión Europea a que pongan en marcha mecanismos para corregir esta realidad, mecanismos que han de orientarse tanto al ámbito preventivo actuando en el mercado de trabajo, como al ámbito reparador, mediante la articulación de medidas específicas en el sistema de Seguridad Social que reduzcan las diferencias en materia de pensiones. Por su parte, el Parlamento Europeo, en Resolución de 14 de julio de 2017, vino a establecer la necesidad de una estrategia de la Unión para eliminar y prevenir la brecha de género en materia de pensiones incidiendo, para ello, en la reducción de la brecha salarial y en la lucha contra la segregación horizontal y vertical en el mercado laboral y las desigualdades en el desarrollo de la carrera profesional de mujeres y hombres.

En nuestro país, el Pacto de Toledo, reconoce la necesidad de tener en cuenta la dimensión de género en materia de pensiones e impulsar instrumentos correctores de la brecha de género prestacional, con el objetivo de compensar en el ámbito de la Seguridad Social el esfuerzo realizado por las mujeres permitiéndoles generar derechos propios². Un objetivo este que vuelve a ser reiterado en el último Informe de Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo como una de las bases que debe servir de guía para las reformas futuras encaminadas a garantizar la sostenibilidad del sistema de nuestro sistema de pensiones³.

Pese a esta aparente toma de conciencia por parte de las instituciones y poderes públicos, la realidad nos arroja un panorama bien distinto. Baste como ejemplo el hecho de que aunque las mujeres pensionistas en nuestro país superan a los hombres⁴, en la mayoría de los casos – como reflejo del ya mencionado modelo tradicional de relaciones laborales – no perciben

² Vid. A. VICENTE PALACIO, *En busca de la igualdad material de las mujeres: igualdad formal y medidas de acción positiva en materia de Seguridad Social*, en *Lan Harremanak*, 2011, n. 25, p. 228.

³ Aprobado por la Comisión de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo el 27 de octubre y ratificado por el Pleno del Congreso el 19 de noviembre de 2020. Vid. *Boletín Oficial de las Cortes Generales*, 10 noviembre 2020, Serie D, n. 175.

⁴ En 2019, del total de pensiones en España, el 51,77% fueron percibidas por mujeres. Vid. UGT, *La discriminación salarial más allá de la jubilación. Brecha salarial en las pensiones de jubilación*, 2019.

una pensión por derecho propio, sino en cuanto derecho derivado de las cotizaciones de sus cónyuges⁵. En el ámbito concreto de la pensión contributiva de jubilación, solo el 38,58% de las mismas son de titularidad femenina y, además, son de menor cuantía que las de los hombres. La brecha de las pensiones se sitúa así muy por encima de la brecha salarial, en torno al 34%⁶. Ciertamente es que la incorporación de la mujer al mercado de trabajo va traduciendo, lenta y progresivamente en un aumento del número de beneficiarias de la pensión de jubilación, aunque en la mayoría de las ocasiones esta paulatina aproximación entre mujeres y hombres en el ámbito subjetivo de la pensión es – y todo apunta a que va a seguir siendo – más cuantitativa que cualitativa.

Y es que de la consideración del período total de cotización y de las bases acreditadas para determinar el nacimiento del derecho y la cuantía de la pensión – elementos propios del modelo contributivo – se derivan consecuencias evidentes tanto en el acceso como en la intensidad de la protección dispensada por nuestra Seguridad Social a las mujeres. Éstas, con, por lo general, carreras de cotización más cortas e inestables y con salarios más bajos, cuando no quedan directamente excluidas de la protección contributiva del sistema⁷, en el mejor de los casos, como decimos, acceden a pensiones de cuantía más baja, alejadas en muchas ocasiones de la exigencia constitucional de suficiencia⁸.

2. El sistema de Seguridad Social desde una perspectiva de género: principales medidas adoptadas

El legislador, consciente de esa desigualdad entre mujeres y hombres, ha ido adoptando en los últimos años varias medidas encaminadas a intentar reducir la brecha de género existente en el sistema de Seguridad Social en general y, particularmente, en nuestro sistema de pensiones. Medidas éstas

⁵ Sólo un 42% de las mujeres perciben una pensión propia, frente al 87% de los hombres.

⁶ Los datos correspondientes a mayo de 2020 señalan que la pensión media para los hombres fue de 1.229 euros mientras que la de las mujeres fue de 808, es decir que los pensionistas cobraron, de media, un 34,3% más que ellas, siendo esta la sexta mayor cifra de la UE. Sobre los efectos de la brecha salarial una vez finalizada la vida laboral activa *vid.* UGT, *op. cit.*

⁷ Un interesante análisis del nivel no contributivo desde un enfoque de género en R.P. RON LATAS, J.F. LOUSADA AROCHENA, *Pensiones no contributivas en perspectiva de género: norma y realidad*, en *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, 2017, n. 12, pp. 105-121.

⁸ Así se refleja en el hecho de que el 30,3% de las pensiones contributivas percibidas por mujeres tienen reconocido complemento a mínimos, frente al 17,7% de las percibidas por hombres.

de acción positiva, dirigidas principalmente a facilitar el acceso a las prestaciones de las trabajadoras, atenuando los efectos que sobre la carrera de seguro tienen las interrupciones de la vida laboral derivadas de la asunción de responsabilidades familiares, en la práctica mayoritariamente asumidas por las mujeres⁹. Pero sin negar sus efectos positivos, se trata con carácter general, de medidas parciales, insuficientes, de alcance limitado y cuyos efectos en el objetivo de disminuir la desigualdad por razón de género en nuestro sistema de Seguridad Social son más que discretos¹⁰.

Y más si tenemos en cuenta que, como se expondrá más adelante, las últimas grandes reformas operadas en el ámbito concreto de la pensión de jubilación, lejos de contribuir a la reducción de las desigualdades por razón de género, han venido a agrandar esas diferencias, generando, así, efectos especialmente perniciosos para las mujeres¹¹.

Entre las medidas adoptadas pueden señalarse las siguientes.

La asimilación a períodos de cotización efectiva de tiempos de suspensión de la relación de trabajo por motivos derivados de la asunción de responsabilidades familiares

1) El reconocimiento como cotizados de 112 días (14 más por cada hijo a partir del segundo) en los casos de parto, cuando la mujer no hubiese cotizado durante ese tiempo, reconocimiento que se produce a efectos de acceder a pensiones contributivas de jubilación e IP (art. 235 LGSS). Se reconocen, pues, cotizaciones por el simple hecho del parto en los casos en que la mujer no se encontrase en ese momento en situación de alta que le permitiera acceder a una prestación de maternidad¹².

2) El reconocimiento de los denominados “beneficios por cuidado de hijos” (art. 236 LGSS), computándose como cotizado el período en el que

⁹ Interesante resulta a este respecto el análisis que realiza P. RIVAS VALLEJO, *Las prestaciones de género en las prestaciones de la Seguridad Social*, en J.L. MONEREO PÉREZ, G. RODRÍGUEZ INIESTA (dirs.), *Tratado de Derecho de la Seguridad Social*, Laborum, 2017, pp. 485 ss.

¹⁰ Da la sensación de que el legislador, consciente de las consecuencias que en materia de igualdad por razón de género derivaban de las reformas operadas en el régimen jurídico de la pensión de jubilación, quisiera «lavar la cara con una cantidad importante de propaganda legislativa en cuestiones de igualdad de mujeres y hombres» (J.F. LOUSADA AROCHENA, *La reforma de la Seguridad Social desde una perspectiva de género*, en *Aequalitas*, 2012, n. 31, p. 35). El alcance limitado de este conjunto de medidas es puesto de relieve por M.C. GRAU PINEDA, S. RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, *El impacto de las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral en el ordenamiento de la Seguridad Social: análisis de las principales medidas para compensar la brecha de género en el sistema de pensiones*, en *Documentación Laboral*, 2015, n. 103, p. 154.

¹¹ Vid. I. CEBRIÁN LÓPEZ, G. MORENO RAYMUNDO, *Tiempo cotizado, ingresos salariales y sus consecuencias para las pensiones: diferencias por género al final de la vida laboral*, en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 2015, n. 2, p. 312.

¹² Vid. A. VICENTE PALACIO, *op. cit.*, p. 226.

se haya interrumpido la cotización a causa de la extinción de la relación laboral o de la finalización del cobro de prestaciones por desempleo, cuando tales circunstancias se hayan producido entre los nueve meses anteriores al nacimiento, o los tres meses anteriores a la adopción o acogimiento permanente de un menor, y la finalización del sexto año posterior a dicha situación. El período computable como cotizado, que se reconocerá sólo a uno de los progenitores (en caso de controversia se otorgará a la madre¹³), será como máximo de 270 días por hijo/a o menor adoptado o acogido, sin que en ningún caso pueda ser superior a la interrupción real de la cotización y con un máximo de cinco años. Estos períodos presuntos de cotización se van a tener en cuenta para todas las prestaciones – excepto para las prestaciones y los subsidios por desempleo – y a todos los efectos, salvo para la acreditación de la carencia, lo que constituye el principal punto débil de esta medida, al suponer una limitación importante de su alcance, principalmente en el caso de las carreras de cotización más inestables, como las de las mujeres en las que precisamente este requisito, el de la carencia, es el que puede determinar la exclusión de las mismas de la protección contributiva del sistema¹⁴.

3) El reconocimiento como períodos de cotización efectiva a todos los efectos de los tres años de excedencia para el cuidado de hijos o menores acogidos y del primer año de los dos de excedencia previstos para el cuidado de familiares que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida (art. 237 LGSS). Además, los períodos en que el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia que excedan de los considerados como de cotización efectiva se consideran como de asimilación al alta para el acceso a las prestaciones, salvo para la IT, maternidad y paternidad. Pese a la finalidad perseguida por el legislador con esta medida – compensar las lagunas de cotización en las carreras de seguro de las mujeres derivadas de las interrupciones de su vida laboral, en tanto que son ellas quienes, de manera mayoritaria, asumen las labores de cuidado de hijos y familiares, y facilitarles el acceso a las prestaciones de Seguridad Social – no puede dejar

¹³ Para algunas opiniones, este reconocimiento preferente del beneficio a las madres supone una perpetuación del reparto de roles, en lugar de promover la corresponsabilidad. *Vid.* E.M. BLÁZQUEZ AGUDO, *Trabajo de las mujeres y protección social*, en AA.VV., *El futuro del trabajo: cien años de la OIT. XXIX Congreso anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2019, p. 180.

¹⁴ Se exige, como se ha señalado, que se haya producido la interrupción de la cotización, con lo cual quedan fuera del beneficio quienes, por atender precisamente al cuidado de la familia, no se incorporan al mercado de trabajo con anterioridad al embarazo, adopción o acogimiento. *Vid.* J.F. LOUSADA AROCHENA, *op. cit.*, p. 37.

de llamarse la atención sobre el riesgo de abandonos de larga duración de las carreras profesionales por razones de cuidado de familiares que este tipo de beneficios pueden tener para las mujeres¹⁵. Resulta fundamental, pues, junto a la existencia de medidas de acción positiva como ésta que compensen el desequilibrio de partida de las mujeres, seguir incidiendo en el objetivo de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres como único medio para la consecución de una igualdad real.

4) El reconocimiento como cotizada de la totalidad de la jornada en los casos de reducción de la misma por guarda legal (art. 237.3, § 1º, LGSS) a efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad:

- durante los dos primeros años si es para el cuidado de menores de 12 años;
- durante un año si es para atender a otros familiares hasta el segundo grado o discapacitados.

Resulta evidente el alcance positivo pero limitado de esta medida, puesto que, en muchos casos, la reducción de jornada excederá de los dos años en el supuesto de cuidado de menores o de un año en caso de otros familiares. La limitación temporal del beneficio determina, así, que sólo se palién de manera muy parcial las consecuencias negativas que sobre el derecho a una pensión futura derivan de la decisión – mayoritariamente femenina – de reducir la jornada de trabajo para atender responsabilidades familiares.

5) El reconocimiento como incrementadas hasta el 100% de las cotizaciones realizadas durante los períodos de reducción de jornada para el cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, a efectos de las prestaciones por jubilación, IP, muerte y supervivencia, maternidad, paternidad e incapacidad temporal (art. 237.3, § 2º, LGSS).

6) Por lo que respecta a las víctimas de violencia de género, se reconoce como cotizado del período de suspensión del contrato de trabajo para hacer efectivo su derecho a la protección integral (con un máximo de 6 meses prorrogables judicialmente hasta un máximo de 18), aunque no se tiene en cuenta a efectos de las prestaciones de IT. Con esta medida el legislador pretende paliar los efectos negativos que la suspensión de la relación laboral pueda tener en la carrera de seguro de las víctimas. No obstante, el verdadero problema con el que pueden encontrarse sus potenciales beneficiarias, y que puede limitar la eficacia práctica de la medida, reside en la pérdida de ingresos que el ejercicio de ese derecho a la suspensión del contrato conlleva para la víctima, pese a su consideración como situación

¹⁵ Vid. M.A. BALLESTER PASTOR, *Reformas en materia de protección social e impacto de género: un estudio crítico*, en *Temas Laborales*, 2011, n. 112, p. 68.

legal de desempleo y a la posibilidad de acceder a la correspondiente prestación, reducción de ingresos que, en muchos casos, puede hacer imposible su disfrute.

7) Y el RD-L 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la educación volvió a recuperar la financiación (a cargo del IMSERSO) de las cuotas del convenio especial de los cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia. Se trata ésta de una medida de particular trascendencia desde la perspectiva de género, en cuanto este colectivo de cuidadores no profesionales, tal y como queda establecido de manera expresa en la Exposición de Motivos del Real Decreto-Ley, está integrado mayoritariamente por mujeres que, en muchos casos, se ven abocadas a abandonar su puesto de trabajo, interrumpiendo, por tanto, su carrera de cotización, para cuidar de la persona dependiente.

La desaparición del Régimen Especial de Seguridad Social de Empleadas de Hogar

En este breve análisis de las medidas introducidas por nuestro legislador en el sistema de Seguridad Social con el objetivo de ir reduciendo el desequilibrio por razón de género presente en el mismo, resulta preciso señalar también la integración desde 2012 del colectivo de empleadas/os de hogar en el Régimen General de la Seguridad Social¹⁶, una integración que, pese a constituir una reivindicación demandada durante años y resultar necesaria y positiva, no ha venido a solucionar los problemas que plantean las relaciones de trabajo de servicio doméstico¹⁷. Además de la exclusión de la protección por desempleo de la acción protectora de este Sistema Especial, el mantenimiento de los altos niveles de empleo sumergido pone de relieve la existencia también en este ámbito de un foco de importante discriminación indirecta dentro de nuestro sistema de Seguridad Social.

¹⁶ Disposición Adicional trigésimo novena de la Ley 27/2011, de 1º de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social (en BOE, 2 agosto 2011, n. 184), derogada por el apartado 22 de la disposición derogatoria única LGSS.

¹⁷ Sobre esta integración de las empleadas de hogar en el Régimen General *vid.* I.M. VILLAR CAÑADA, *Seguridad Social e igualdad por razón de género tras la Ley 27/2011 de reforma de las pensiones: el Sistema Especial de Empleadas/os de Hogar*, en *Relaciones Laborales*, 2011, n. 2, pp. 591-610.

El reconocimiento del trabajo en negocios familiares

Prevista en la actualidad en la Disposición Adicional vigésimo sexta LGSS¹⁸, la Ley 27/2011 incorporó esta medida dirigida a reconocer el trabajo desarrollado principalmente por las mujeres en negocios familiares. En este sentido, se establece que cuando uno de los cónyuges haya desempeñado, durante el tiempo de duración del matrimonio, trabajos en el negocio familiar sin que se hubiese producido su alta en el régimen de Seguridad Social correspondiente, el juez que conozca del proceso de separación, divorcio o nulidad habrá de comunicar la situación a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, al objeto de que se lleven a cabo las actuaciones que procedan.

Las cotizaciones correspondientes a los períodos de trabajo y consiguiente alta que puedan acreditarse serán computadas a efectos del acceso a las prestaciones de Seguridad Social, imputándose su importe al negocio familiar y, por tanto, corriendo su abono a cuenta del titular del mismo.

El reconocimiento de estos períodos no prescritos trabajados en el negocio familiar queda limitado, pues, a los supuestos de separación, divorcio y nulidad matrimonial cuando se aprecie que durante el matrimonio existió una prestación de servicios no declarada. Esta formulación limita el alcance de la medida, al impedir la posibilidad de reconocimiento de la prestación de servicios en los supuestos en que el vínculo matrimonial se mantenga o en los casos de crisis en las uniones de hecho, limitación ésta a la que se añade la dificultad de acreditar la realización de servicios pasados cuando media o ha mediado un proceso de separación, divorcio o nulidad.

La jubilación anticipada de las víctimas de violencia de género

El art. 207 LGSS reconoce a las víctimas de violencia de género la posibilidad, una vez acreditada dicha condición, de acceder a la jubilación anticipada, considerando la misma como cese en el trabajo por causa no imputable a la voluntad de la trabajadora, con la consiguiente rebaja tanto en cuanto a requisitos y como a porcentajes reductores “penalizadores” de la cuantía de la pensión respecto a los supuestos de cese voluntario.

Pese al tratamiento más beneficioso para el acceso a la correspondiente pensión de jubilación antes de la edad legal que supone esta medida, con una indudable dimensión de género, la misma encuentra una importante limitación derivada de la necesidad de que la víctima acredite el período

¹⁸ Interesante el análisis que sobre esta cuestión realiza la profesora M.A. BALLESTER PASTOR, *op. cit.*, p. 78.

mínimo de carencia de 33 años, lo que puede dar lugar a que queden excluidas de su ámbito de aplicación un amplio colectivo de mujeres trabajadoras en cuyas carreras de seguro, además de los obstáculos derivados del papel de la mujer en el mercado laboral han influido, sin duda, los debidos a su condición de víctimas, con las consiguientes dificultades para cumplir con este requisito de carencia.

Y esto teniendo en cuenta, además, la limitación de la eficacia práctica del beneficio que persigue el legislador con esta medida, desde el momento en que, pese a la rebaja comentada en los porcentajes reductores de la cuantía de la pensión, derivada del adelanto de la edad, cada trimestre o fracción de trimestre de anticipo respecto a la edad legal de jubilación sigue implicando una importante penalización en la cuantía final de la pensión, que en muchos casos no podrá ser asumida por la trabajadora¹⁹.

El complemento por maternidad de las pensiones

Con efectos desde el 1 de enero de 2016, se crea el complemento por maternidad para pensiones (art. 60 LGSS), con el objetivo de reconocer la aportación demográfica al sistema de Seguridad Social de las mujeres beneficiarias de una pensión contributiva (jubilación, incapacidad permanente y viudedad), en cuanto dicha aportación se considera un elemento imprescindible para contribuir a la sostenibilidad del mismo.

Intentando dar respuesta al compromiso establecido en la Recomendación XVIII del Informe del Pacto de Toledo de 2011, que recogía la necesidad de valorar la dimensión de género en el sistema de pensiones, y enmarcada en el Plan Integral de Apoyo a la Familia 2015-2017²⁰, con esta medida el legislador pretendió compensar el esfuerzo de las mujeres trabajadoras con hijos, mediante incentivos económicos que ayuden a reducir la brecha de género a la hora de generar pensiones²¹, incentivos que oscilan entre el 5% y el 15% de incremento de la pensión según el número de hijos de la beneficiaria²².

¹⁹ Ante estas dificultades de aplicación real de este beneficio para las víctimas de violencia de género hay opiniones que consideran que la prestación que mejor se adapta a la situación generada por la violencia doméstica en el ámbito laboral es la de incapacidad permanente. *Vid.* M.L. DE LA FLOR FERNÁNDEZ, *Reflexiones en torno a la pensión de jubilación desde una óptica de género: el nuevo complemento por maternidad*, en *Revista de Derecho Social*, 2016, n. 76, p. 116.

²⁰ Aprobado por el Consejo de Ministros el 14 de mayo de 2015.

²¹ *Vid.* B. GARCÍA ROMERO, *Medidas de Seguridad Social en respuesta a los retos que plantean las responsabilidades familiares: fomento de la natalidad, conciliación e igualdad de género prestacional*, en *Revista de Derecho Social*, 2016, n. 74, p. 129.

²² Un detenido análisis de este complemento en M.L. DE LA FLOR FERNÁNDEZ, *op. cit.*, pp. 119 ss., R. GALLEGOS LOSADA, *El complemento de maternidad: una medida discutible para cerrar la*

No obstante, pese al efecto positivo que este complemento ha supuesto desde su puesta en marcha respecto al objetivo concreto de reducir la brecha de género pensional, son varios los aspectos del mismo que resultan cuestionables y que limitan su eficacia. Así:

- resulta de aplicación solamente a las pensiones generadas a partir de 2016, cerrándose la puerta a las mujeres que accedieron a la pensión con anterioridad quienes, precisamente, desarrollaron su carrera profesional sin el apoyo de políticas públicas que facilitaran la conciliación de la vida laboral y familiar;
- no se reconoce el derecho a las mujeres que sólo han tenido un/a hijo/a (esa contribución demográfica no es valorada a estos efectos), ni a aquéllas que hayan acogido a menores. Exclusión ésta de los supuestos de acogimiento que contrasta con la tendencia a la configuración amplia de la situación protegida por maternidad dentro de nuestro sistema de Seguridad Social;
- tampoco pueden acceder al complemento las beneficiarias de pensiones no contributivas. La justificación que podría tener esta exclusión, al entender que el complemento se dirige a beneficiar a las mujeres que han realizado el doble esfuerzo de asumir las responsabilidades laborales y familiares, queda desmotada desde el momento en que dicho complemento se reconoce también a las beneficiarias de pensiones de viudedad. Queda clara, así, la prevalencia de la lógica contributiva frente al hecho social que se pretende valorar (la aportación demográfica al sistema), reconociéndose el derecho a aquéllas mujeres que, bien de manera directa o bien derivada, sean titulares de una pensión contributiva²³ y excluyendo, por tanto, a quienes, habiendo trabajado y habiendo tenido hijos, han tenido carreras profesionales más inestables y no han conseguido acreditar los períodos mínimos de carencia exigidos para el acceso a la pensión;
- además, quedan excluidas del complemento aquellas mujeres que decidan jubilarse de manera anticipada²⁴, y en el caso de que la mujer perciba una pensión contributiva inferior a la mínima, una vez

brecha de género de las pensiones, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2016, n. 403, pp. 19-54, o E. ERRANDONEA ULAIZA, *El nuevo complemento por maternidad y los factores que repercuten sobre la cuantía de las pensiones contributivas de las mujeres*, en *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, 2016, n. 7, pp. 75-97.

²³ *Vid.* M.L. DE LA FLOR FERNÁNDEZ, *op. cit.*, p. 129.

²⁴ Según el TC, Auto 16 octubre 2018, n. 114/2018 (JUR 2018, 285021), esta exclusión no vulnera el principio de igualdad, puesto que la finalidad del complemento no es sólo premiar la contribución demográfica, sino también compensar la situación de las mujeres cuya “carrera de seguro” se ve acortada, de forma involuntaria, por las dificultades para la conciliación laboral derivadas de la maternidad.

reconocido el complemento a mínimos que les corresponda (art. 60.3 LGSS), la aplicación del complemento de pensiones se encuentra también limitada puesto que el cálculo del mismo se realizará no sobre la pensión mínima, sino sobre la que le corresponda según las cotizaciones y revalorizaciones correspondientes, lo que en la práctica da lugar en muchos casos a complementos de cuantía muy reducida;

- y junto a todas estas consideraciones, tampoco puede obviarse las dudas sobre la contribución real a la consecución de la igualdad de por razón de género y al avance en materia de corresponsabilidad de una medida que parece seguir sustentada sobre el reparto tradicional de roles entre el hombre y la mujer y una idea de conciliación asociada al trabajo femenino²⁵. Cuestión esta expresamente abordada por el TJUE en la sentencia de 12 de diciembre de 2019²⁶ que parte de que la condición de progenitor es una cualidad predicable tanto de hombres como de mujeres y, por tanto, las situaciones de un padre y una madre pueden ser comparables en cuanto al cuidado de los hijos, no debiendo asociarse este únicamente a las mujeres.

Pues bien, a este breve análisis hay que añadir, evidentemente, la colisión de este complemento con la normativa comunitaria²⁷ (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) declarada por el TJUE en la mencionada sentencia, al entender que el mismo constituye una discriminación directa por razón de sexo respecto de los hombres que, encontrándose en una situación idéntica a la de las mujeres beneficiarias, no tienen derecho a él. Y ello, considera el Tribunal, porque la aportación demográfica a la Seguridad Social sobre la que el legislador español justifica la medida es igual de necesaria en el caso de estas que de aquellos.

La improvisación en su diseño y la deficiente regulación normativa del

²⁵ Sobre esta cuestión *vid.* C. MOLINA NAVARRETE, *Brecha de género en pensiones, complemento por maternidad y varón (viuda o no) discriminado: ¿el Tribunal de Justicia de la Unión Europea no cree en juzgar con perspectiva de género? Comentario a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 12 de diciembre de 2019, asunto C-450/18*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2020, n. 445.

²⁶ *WA c. Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)*, asunto C-450/18. Un detenido comentario sobre este pronunciamiento en I.M. VILLAR CAÑADA, *¿Y qué hay de la brecha de género en el sistema de pensiones? Comentario a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 12 de diciembre de 2019, asunto C-450/18*, en *e-Revista Internacional de Protección Social*, 2020, n. 1, pp. 288-298.

²⁷ Colisión esta ya anticipada por M.A. BALLESTER PASTOR, [El comprometido complemento de pensiones por maternidad en España y su improbable acomodo a la normativa y jurisprudencia antidiscriminatoria de la Unión Europea](#), en [Lex Social](#), 2016, n. 1, pp. 72-93.

complemento ha contribuido de manera decisiva a que el TJUE se pronuncie en los términos señalados, con las consecuencias que de esta resolución derivan para nuestro sistema de Seguridad Social. Por una parte, y como consecuencia directa, un considerable aumento del coste derivado tanto del mayor número de potenciales beneficiarios/as como de la mayor cuantía de las pensiones reconocidas a los hombres. Y por otra, y como efecto indirecto, el incremento de la, ya amplia, brecha de género prestacional, al reconocerse esos complementos más elevados a quienes, con carácter general, acceden a pensiones más elevadas, los hombres. Precisamente lo contrario del objetivo perseguido con el complemento y un factor más de discriminación indirecta por razón de género en el sistema de pensiones español.

La protección del trabajo a tiempo parcial

Como es bien sabido, nos encontramos ante un ámbito, el trabajo a tiempo parcial, con un marcado matiz de género, cuyas peculiaridades se traducen en una situación de especial vulnerabilidad en relación a su protección por el sistema de Seguridad Social, en particular en el ámbito de la pensión de jubilación. Siendo el legislador consciente de ello, la Disposición Adicional 29ª de la Ley de 27/2011 dirigía al Gobierno el mandato de elaborar, previo diálogo con los interlocutores sociales, un proyecto de Ley para mejorar la protección de este colectivo de trabajadores/as, mandato éste reforzado a raíz de la STJUE de 22 de noviembre de 2012²⁸ y la STC 61/2013, de 14 de marzo, que vinieron a declarar que la regulación de la cotización en los contratos a tiempo parcial vulneraba el principio de igualdad, resultando también discriminatoria por razón de sexo, al existir una presencia mayoritariamente femenina en esta forma de trabajo a tiempo parcial.

El RD-L 11/2013, de 2 de agosto – posterior 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, vino a dar respuesta a esta doctrina jurisprudencial²⁹ y, si bien supuso una mejora respecto a la situación anterior, no resulta suficiente para salvar la discriminación por razón de género existente en este ámbito, caracterizado por los bajos salarios y consiguientemente, por bajas cotizaciones, que, en la práctica, se traducen, en el mejor de los casos, en prestaciones claramente alejadas del principio

²⁸ *Isabel Elbal Moreno c. Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) y Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS)*, asunto C-385/11.

²⁹ Introduciendo reglas dirigidas a atenuar los efectos de la parcialidad del trabajo en el cálculo de las pensiones (determinación del período mínimo de carencia y de la base reguladora).

constitucional de suficiencia, cuando no determinan directamente la expulsión del ámbito contributivo de protección de estas/os trabajadoras/es.

Esta insuficiencia de la regulación actual de la protección del trabajo a tiempo parcial quedó puesta de relieve por la STC de 3 de julio de 2019³⁰, en la cual el Pleno del Alto Tribunal, estimando una cuestión interna de inconstitucionalidad planteada por la Sala Segunda, ha declarado la inconstitucionalidad y nulidad de la norma por la que se calcula la pensión de jubilación de los trabajadores a tiempo parcial, por considerar que la fórmula legalmente establecida para computar el período de cotización vulnera – sigue vulnerando – el derecho a la igualdad y provoca una discriminación por razón de sexo, al afectar predominantemente a las mujeres trabajadoras, «como revelan los datos estadísticos». Falta, según el TC, una «justificación objetiva y razonable» de las diferencias establecidas respecto a los trabajadores a tiempo completo. Y, además, «se rompe también con la proporcionalidad exigida desde el momento en que, a una reducción razonable de la base reguladora para el/la trabajador/a a tiempo parcial en función de su menor base de cotización [...], se añade la reducción adicional de la misma, derivada de la aplicación del coeficiente de parcialidad, que disminuye el número efectivo de días cotizados»³¹.

En este sentido, el Pacto de Toledo sigue apuntando a la necesidad de «impulsar reformas que corrijan posibles tratamientos discriminatorios» con los trabajadores a tiempo parcial, la gran mayoría mujeres (Recomendación 17).

Pues bien, como decíamos al inicio, a pesar de estos avances parciales en materia de igualdad, resulta necesario seguir trabajando en la incorporación de la dimensión de género al sistema público de pensiones y conseguir una verdadera implementación del principio de igualdad entre hombres y mujeres en este ámbito. Y para ello es imprescindible tomar conciencia de la dificultad de conseguir una igualdad real y efectiva si las medidas que se articulan en el ámbito de la Seguridad Social no van enmarcadas en una política integral que incida en otros ámbitos (laboral, educativo...) y se

³⁰ En línea con la STJUE 8 mayo 2019, *Violeta Villar Lázaro c. Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) y Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS)*, asunto C-161/18, en la cual el Tribunal ya resolvió que España debía de revisar la normativa del cálculo de las pensiones para los trabajadores a tiempo parcial, al poder suponer una discriminación indirecta hacia las mujeres.

³¹ El Tribunal, no obstante, descarta la retroactividad de la resolución y señala de manera expresa que, en aras de garantizar el principio de seguridad jurídica, la declaración de nulidad no afectará ni a los conflictos individuales juzgados con anterioridad ni a las situaciones administrativas firmes.

siguen sustentando en el tradicional reparto de roles, siendo utilizadas como instrumentos para perpetuarlos y para que las trabajadoras puedan atender a sus responsabilidades familiares. Resulta imprescindible, por tanto, la superación del concepto de “conciliación” y su sustitución por el de “corresponsabilidad”, promoviendo la utilización de estos instrumentos reconocidos por nuestro ordenamiento por parte de los hombres, mediante, por ejemplo, el recurso a las acciones positivas.

3. El olvidado enfoque de género en las últimas reformas de nuestro sistema de pensiones

La garantía de la sostenibilidad de nuestro sistema de Seguridad Social se nos presenta como el hilo conductor de las últimas grandes reformas operadas en el mismo, en particular en el sistema de pensiones. Parece indudable que la búsqueda de instrumentos que contribuyan a la consecución de la viabilidad futura de nuestra Seguridad Social no debiera hacerse obviando la dimensión de género, “sacrificando” el objetivo de alcanzar una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. Pese a esta evidencia, en la práctica la incertidumbre sobre el futuro del sistema de pensiones, acrecentada por el contexto de crisis económica y sus consecuencias en el mercado laboral, está teniendo una negativa incidencia en el necesario proceso de implementación del principio de igualdad por razón de género.

Las modificaciones operadas en los últimos años han supuesto el fortalecimiento del principio de contributividad del sistema, a costa, en ocasiones, del sacrificio de buena parte de sus rasgos solidarios³², los cuales, no debiera olvidarse, han de constituir la base de cualquier sistema de Seguridad Social. Y es que este reforzamiento del carácter contributivo está dando lugar a un alejamiento de dos principios básicos de nuestra Seguridad Social consagrados constitucionalmente, como son el de universalidad y el de suficiencia protectora³³ lo cual, en el caso de las mujeres puede traducirse en la práctica en su expulsión al ámbito no contributivo de protección, ante la imposibilidad de cumplir los requisitos establecidos para acceder a las prestaciones contributivas³⁴.

³² Vid. M.A. BALLESTER PASTOR, *Reformas en materia de protección social e impacto de género: un estudio crítico*, cit., p. 76.

³³ De “constante pugna” entre los principios de igualdad y de contributividad lo califica M.A. BENITO BENÍTEZ, *op. cit.*, p. 3 del extracto.

³⁴ Esta situación ya fue puesta de relieve por el Parlamento Europeo que, en Resolución de 10 de marzo de 2015, sobre los progresos en la igualdad entre mujeres y hombres en la

3.1. La reforma de 2011. El reforzamiento de la contributividad del sistema como factor de discriminación indirecta por razón de género

La situación expuesta se refleja de manera clara en las reformas que la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social introdujo en el régimen jurídico de la pensión de jubilación – e incapacidad permanente – en cuanto a los requisitos de acceso y cuantía. Las mismas se traducen en un perjuicio directo para quienes acreditan carreras de seguro más irregulares y discontinuas, dando lugar, por tanto, a un incremento del impacto negativo por razón de género, de las diferencias entre mujeres y hombres. Una afirmación esta que queda constatada al analizar las medidas “estrella”, aprobadas, como apuntábamos, con el objetivo general de contribuir a garantizar la sostenibilidad del sistema público de pensiones. Así:

- el establecimiento de la dualidad de edades de jubilación (en 2027, una vez finalice el período transitorio establecido a estos efectos por el legislador, 67 años con carácter general o 65 cuando se acrediten 38 años y seis meses de cotización) refleja de manera evidente la opción legislativa por quienes acrediten una carrera profesional más larga y estable. Conscientes de la dificultad generalizada de poder acceder a la edad “rebajada” ante la situación de nuestro mercado de trabajo, esa dificultad se acrecienta cuando la medida es analizada desde el enfoque de género, al ser las mujeres las que poseen vidas laborales más inestables o irregulares³⁵. Esta dificultad para acreditar carreras de cotización prolongadas va a determinar también que, con carácter general, las trabajadoras vean reducidas sus posibilidades para acceder a modalidades de jubilación antes de la edad legalmente establecida, como es el caso de la jubilación parcial (en la que ha de acreditarse un período mínimo de carencia de 33 años) y las dos formas de jubilación anticipada, tanto la voluntaria, en la que ese período de carencia exigido se sitúa en

Unión Europea en 2013, donde se señala la necesidad de «reducir la diferencia entre mujeres y hombres por lo que respecta a los salarios y las pensiones», destacando el aumento de mujeres en situación de pobreza y exclusión, particularmente grave en el caso de mujeres de edad avanzada.

³⁵ El Acuerdo Social y Económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones (2011) ya indicaba que el hecho de «distinguir entre carreras largas y comunes y cortas a efectos de determinar la edad de jubilación tendrá un impacto desigual entre hombres y mujeres».

35 años, como la derivada de causas ajena a la persona, potencial beneficiaria, con requisito mínimo de tiempo cotizado de 33 años. En este último caso – jubilación anticipada involuntaria – es donde se refleja de manera más evidente la situación de desprotección de aquellas mujeres que pueden verse expulsadas del mercado laboral y que encuentran cerrada la puerta para acceder al ámbito de la pensión de jubilación, debiendo optar, cuando sea posible, por otras fórmulas protectoras, más limitadas, dentro del ámbito de la protección por desempleo. Y, de forma indirecta, también pueden verse limitadas las posibilidades de las mujeres de optar por prolongar su vida laboral más allá de la edad legal de jubilación a través de fórmulas de jubilación activa, toda vez que para poder acceder a esta se requiere haber generado derecho al 100% de la base reguladora, requisito éste difícil de cumplir, con carácter general y, de manera particular, por aquellos colectivos con carreras de cotización inestables y/o más reducidas;

- a la misma conclusión se llega al analizar, la ampliación del período temporal a tener en cuenta para la determinación de la base reguladora de la pensión, hasta los 25 años anteriores al hecho causante a partir de 2022. Resulta evidente que esta ampliación se traduce en una rebaja generalizada del importe de la pensión³⁶, al aumentar la posibilidad de bases inferiores cuanto más se aleje el período de referencia respecto al momento de la jubilación existencia y de períodos de inactividad, y, por ende, lagunas de cotización en la carrera de seguro, circunstancias éstas más presentes, como hemos visto, en las carreras profesionales de las mujeres. Y en la misma línea se orienta la modificación realizada sobre los porcentajes aplicables a la base reguladora, que determina la necesidad de acreditar más período cotizado (37 años cotizados a partir de 2027) para generar derecho al 100% de la pensión. La mayor irregularidad de las vidas laborales y de las mujeres (por los factores, ya mencionados: discriminación en el acceso al mercado de trabajo, la mayor tasa de temporalidad y parcialidad, la conciliación de responsabilidades laborales y familiares, etc.) llevan, como decimos, a la

³⁶ Según las previsiones realizadas en su momento por la OCDE, una vez finalice el período transitorio, la tasa de reposición de los pensionistas con carreras de cotización lineales disminuirá un 7,3%, mientras que para los pensionistas con carreras de seguro inestables esa reducción puede alcanzar el 10,7% (*vid.* OECD, [Pensions at a Glance 2011. Retirement-income Systems in OECD and G20 Countries](#), 2011). Un análisis de esta cuestión en J.A. MALDONADO MOLINA, *La renovada prórroga de la legislación vigente antes de la Ley 27/2011 en materia de jubilación. Los Reales Decretos-Leyes 20/2018 y 28/2018*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2019, n. 432, p. 37. Sobre el alcance de esta disminución de la cuantía de la pensión para las mujeres *vid.* M.A. BALLESTER PASTOR, [Reformas en materia de protección social e impacto de género: un estudio crítico](#), cit., p. 61.

misma conclusión: el aumento de la desigualdad prestacional entre mujeres y hombres. Y es que, pese a que legislador prevé la integración de lagunas, como solución para “rellenar” esos posibles vacíos existentes en las trayectorias de cotización de los trabajadores, la misma supone, en la mayoría de los casos, una rebaja de la cuantía de la pensión, derivada de la propia fórmula articulada para llevarla a cabo (las primeras 48 lagunas se rellenan con el 100% de la base mínima de cotización y a partir de la laguna 49 la integración se producirá con el 50% de dicha base mínima). Disminución ésta de la pensión que afectará, una vez más, en mayor medida a las mujeres por la mayor inestabilidad de su actividad laboral. Además, este mecanismo de integración de lagunas no se contempla para determinados colectivos como el de empleadas de hogar, claramente feminizado y caracterizado por una gran inestabilidad, constituyendo así otro ámbito de desigualdad por razón de género;

- y tampoco conviene olvidar la cuestión relativa a los complementos a mínimos de pensiones. Éstos se erigen como un instrumento esencial en nuestro sistema de Seguridad Social para garantizar el principio de suficiencia protectora contemplado en el art. 41 CE al permitir completar la cuantía de la pensión cuando la misma no alcance el importe de la mínima legalmente establecida. Desde un enfoque de género, esta técnica puede beneficiar a las mujeres que, como venimos indicando, con carácter general acreditan bases de cotización inferiores a los trabajadores varones, matizando el estricto principio de contributividad y permitiéndoles, así, acceder a una cuantía de la pensión que no alcanzarían con las cotizaciones realmente acreditadas³⁷. Sirve, por tanto, para garantizar pensiones adecuadas a las mujeres, mitigando los efectos de la brecha salarial en el mercado de trabajo.

Pues bien, para las pensiones causadas a partir de 2013 se limita el importe máximo de estos complementos, de manera que, como regla general, no podrán superar la cuantía establecida en cada ejercicio para las pensiones de jubilación e invalidez en su modalidad no contributiva³⁸, lo que, en la

³⁷ Para la Seguridad Social, de los más de 2,4 millones de beneficiarios de los complementos a estas prestaciones, el 64,6%, casi dos terceras partes del total, son mujeres. En este mismo sentido, según el informe de CCOO, [La brecha de género en el sistema de protección social \(desempleo y pensiones\)](#), 2018, p. 28, en 2017 más de un millón y medio de pensiones percibidas por mujeres fueron complementadas a mínimos.

³⁸ Cuando exista cónyuge a cargo del pensionista, el importe de tales complementos no podrá rebasar la cuantía que corresponda a la pensión no contributiva para unidades económicas con dos beneficiarios. En caso de pensiones de orfandad incrementadas con la cuantía de la pensión de viudedad, el límite del complemento va referido solamente a la de viudedad. Los pensionistas de gran invalidez que tengan reconocido el complemento destinado a remunerar a la persona que le atiende, no resultarán afectados por estos límites.

práctica se traduce en una limitación indirecta de las pensiones mínimas. Puesto que, como se indicó anteriormente, de forma mayoritaria son las mujeres quienes acceden a pensiones de cuantía inferior y, por ende, quienes mayoritariamente son beneficiarias de estos complementos, volvemos a encontrarlos, de nuevo, como ya advirtió el CES en su dictamen 2/2011, ante un ámbito – otro más – de discriminación indirecta, tampoco valorado por el legislador desde un enfoque de género.

3.2. La reforma de 2013: otro paso atrás en materia de igualdad entre mujeres y hombres

La tacha de discriminación indirecta que caracterizó la reforma de nuestra Seguridad Social de 2011 la encontramos también, y más acentuada si cabe, en la reforma del sistema de 2013³⁹. Una reforma ésta aprobada en pleno contexto de crisis económica que fue presentada por el legislador como la única alternativa posible para «mantener un sistema de pensiones público, de reparto y solidario» con el objetivo de reforzar la proporcionalidad entre las contribuciones al sistema y las prestaciones esperadas, garantizando a las generaciones presentes y futuras la percepción de pensiones adecuadas y suficientes.

La reforma sigue la línea marcada en 2011 de búsqueda de la reducción del gasto del sistema público de pensiones intentando garantizar su estabilidad presupuestaria, sin explorar otros mecanismos correctores alternativos desde el lado de los ingresos (mayores aportaciones del Estado, aumento de las cotizaciones...) y supone un cambio de nuestro modelo de Seguridad Social en cuanto implica un importante recorte de la cuantía de las pensiones públicas.

Ya ha quedado expuesto en páginas anteriores el efecto más perjudicial que para las mujeres deriva del endurecimiento de los requisitos de acceso a la jubilación parcial y las modalidades de jubilación anticipada que introdujo el RD-L 5/2013, de 15 de marzo, al encontrarse con mayores dificultades principalmente para acreditar los prolongados períodos de carencia necesarios para el acceso a estas formas de jubilación antes de la edad legalmente establecida.

Y respecto a la Ley 23/2013, de 23 de diciembre, como es conocido, dos fueron los aspectos principales que la norma introdujo en esa búsqueda del

³⁹ 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 (en *BOE*, 26 diciembre 2013, n. 309), y RD-L 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo.

ajuste entre los ingresos y los gastos del sistema: por un lado, la desvinculación de la revalorización de las pensiones de la evolución de los precios y, por otro, la conexión del importe de la pensión inicial con la evolución de la esperanza de vida de los pensionistas. Dos aspectos estos que suponían la ruptura con uno de los pilares básicos de cualquier sistema de Seguridad Social, el principio de solidaridad, que quedaba relegado a un lugar secundario frente a la introducción de elementos más propios de sistemas de capitalización.

Pues bien, pese a que, en teoría, la mayor esperanza media de vida de las mujeres podría hacer pensar que la aplicación del factor de sostenibilidad les perjudicaría en menor medida que a los hombres (si no se contempla esa diferencia por razón de género en la fórmula de cálculo⁴⁰), el alejamiento del principio constitucional de suficiencia prestacional y la pérdida progresiva de poder adquisitivo de las pensiones⁴¹ – consecuencia de la aplicación conjunta del factor de sostenibilidad y del índice de revalorización –, analizada desde el impacto de género, se traduciría, sin duda, en que las mujeres, con una posición más débil en el sistema de Seguridad Social, serían quienes sufrirían en mayor medida el riesgo de pobreza en la vejez.

La suspensión de la entrada en vigor del factor de sostenibilidad – prevista inicialmente para 2019 – hasta el año 2023 o la desvinculación del índice de revalorización para la subida de las pensiones desde 2018 – enmarcada en el proceso de diálogo y acuerdos en materia presupuestaria – no resultan suficientes para invertir la situación derivada de la reforma de 2013.

Una realidad esta de que parece ser consciente el propio Pacto de Toledo que, entre las recomendaciones incluidas en su último Informe, incorpora «el mantenimiento del poder adquisitivo de los pensionistas, su garantía por Ley y su preservación mediante la adopción de medidas encaminadas a asegurar el equilibrio social y financiero del sistema de pensiones en el futuro», siendo la revalorización anual de las pensiones en base al IPC real «el mecanismo que ha de servir para conservar el poder adquisitivo de las pensiones»⁴².

⁴⁰ La determinación del factor de sostenibilidad de manera diferenciada en función del sexo del pensionista vulneraría, en nuestra opinión, el art. 4 de la Directiva 79/7/CE, que prohíbe toda discriminación directa o indirecta por razón de sexo en cuanto al cálculo de la prestación por vejez.

⁴¹ La pérdida de poder adquisitivo de los pensionistas, derivada de la puesta en práctica del Índice de Revalorización, y el carácter irreversible de la misma fue puesta de relieve por el CES (Dictamen 7/2013, de 26 de septiembre de 2013, sobre el Anteproyecto de Ley reguladora del Factor de Sostenibilidad y del índice de Revalorización del sistema de pensiones de la Seguridad Social).

⁴² El informe contempla que cualquier subida de las pensiones acordada por encima del

Resulta imprescindible, a todas luces, la garantía legal del principio constitucional de suficiencia protectora, también desde una dimensión de género, y ello pasa, sin duda, por la derogación definitiva de la citada reforma de 2013 y el tratamiento de la búsqueda de la garantía de la sostenibilidad del sistema de pensiones desde una perspectiva que trascienda el exclusivo enfoque económico.

Pues bien, como apuntábamos, de este sucinto análisis general cabe concluir que en las últimas reformas operadas en nuestro sistema de pensiones el criterio de la racionalidad económica (la sostenibilidad del sistema desde la perspectiva exclusiva de la reducción de gastos) se ha hecho prevalecer, una vez más, sobre la racionalidad social, intrínseca a todo sistema de Seguridad Social. Proceso éste concretado, como ya se ha indicado, en un reforzamiento del principio de contributividad en el cual ha quedado “olvidada” la necesaria valoración del impacto de género de las reformas y el objetivo de trabajar en aras a la consecución de una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito de la protección social.

4. Las nuevas tecnologías como reto para el sistema de Seguridad Social. Otro posible riesgo de discriminación por razón de género

Resulta incuestionable la importancia de las nuevas tecnologías en la sociedad actual. Asistimos a una digitalización vertiginosa, con indudables consecuencias en el ámbito del trabajo, al tiempo que las TICs se configuran como un nuevo ámbito de oportunidades, un nuevo yacimiento de empleo, para aquellos colectivos con adecuadas competencias y habilidades en el ámbito digital.

Pues bien, en este contexto, de nuevo la diferente posición en que mujeres y hombres se encuentran en el mercado laboral determina que los efectos derivados de la introducción de las nuevas tecnologías en dicho ámbito constituyen, indudablemente y con carácter general, un reto adicional para la consecución de la igualdad real y efectiva por razón de género. Un reto este que, evidentemente, tiene también su reflejo en el ámbito contributivo de la Seguridad Social.

No resulta demasiado complejo llegar a esta conclusión, si comenzamos analizando las diferencias de género que siguen existiendo en el ámbito universitario (en línea con la media de los países de la OCDE). Así, pese a

IPC habrá de ser «sufragada con cargo a otros recursos financieros» ajenos a los de la Seguridad Social.

que el porcentaje de mujeres matriculadas (54,8%) y egresadas (59%) en nuestras universidades continúa siendo superior al masculino, su presencia en los estudios relacionados con las nuevas tecnologías sigue siendo muy reducida, concentrándose la mayor presencia femenina en titulaciones ligadas con el tradicional papel atribuido a las mujeres (educación, tareas de cuidados y servicios...)⁴³.

La sub-representación de la mujer en el ámbito universitario ligado a las nuevas tecnologías se refleja también en el profesorado. Así, en áreas y titulaciones relacionadas con las TICs el número de docentes hombres supera con creces al de mujeres. Baste como ejemplo el Grado en Informática en el cual casi ocho de cada diez docentes son hombres⁴⁴.

Y, evidentemente, esta realidad se traslada al mercado de trabajo, caracterizado, como ya ha quedado apuntado anteriormente, por la segregación horizontal, con sectores altamente feminizados y otros masculinizados, reflejo del tradicional reparto de roles entre mujeres y hombres⁴⁵.

Existe una fuerte masculinización en los sectores y empleos tecnológicos, en los que el número de hombres duplica al de mujeres. Así, a título de ejemplo solo un 2% de las mujeres ocupadas lo están en el sector TIC, frente al 5,7% de los hombres; el 58% de las empresas que cuentan entre sus plantillas con especialistas en TIC, todos sus componentes son hombres y sólo un 9% de las empresas españolas tenían plantillas TIC con pleno equilibrio entre hombre y mujeres⁴⁶.

Es decir, la desigualdad existente entre mujeres y hombres en nuestro mercado de trabajo tiene una evidente dimensión desde la perspectiva de la

⁴³ Los datos concretos sobre la presencia de mujeres y hombres en el ámbito universitario español y en las distintas grandes Áreas de conocimiento puede consultarse en MINISTERIO DE UNIVERSIDADES, [Datos y cifras del Sistema Universitario Español. Publicación 2019-2020](#), 2020. Muy gráfico también el planteamiento general sobre la presencia de las mujeres en la formación académica relacionada con las TICs realizado en S. ROMERO PEDRAZ, J. VARELA FERRÍO, [Mujer & Tecnología](#), UGT, 2020, pp. 7 ss. Un interesante análisis de las diferencias por razón de género en el ámbito educativo en R. GONZÁLEZ-PALENCIA JIMÉNEZ, C. JIMÉNEZ FERNÁNDEZ, [La brecha de género en la educación tecnológica](#), en [Ensaio](#), 2016, n. 92.

⁴⁴ Un análisis detallado en MINISTERIO DE UNIVERSIDADES, [op. cit.](#), donde se pone de relieve como entre las grandes áreas de conocimiento, en la Ingeniería y Arquitectura el 76,6% del profesorado son hombres, o en el caso de la de Ciencias dicho porcentaje de docentes hombres alcanza el 62,4%.

⁴⁵ Un interesante análisis de la discriminación por razón de género derivada de la digitalización de la economía en S. RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, [Brechas de género y transformación digital](#), en [Revista de Derecho Social](#), 2019, n. 88, pp. 199-218.

⁴⁶ Una detallada visión general de la presencia de la mujer en ámbitos relacionados con las TICs en S. ROMERO PEDRAZ, J. VARELA FERRÍO, [op. cit.](#), pp. 12 ss.

brecha digital⁴⁷. Es cierto que la tendencia en los últimos tiempos se dirige hacia la reducción progresiva de la misma⁴⁸, pero del análisis en conjunto de los indicadores TIC se desprende que las mujeres siguen manteniendo una posición desfavorable en competencias digitales⁴⁹. Mientras que, con carácter general, los hombres son quienes en mayor medida lideran el proceso de innovación digital y gestionan estas nuevas tecnologías, el papel de las mujeres en las TICs se limita en la mayoría de los casos al de ser usuarias de dichas innovaciones. Es decir, en el momento actual la brecha digital de género no se trata tanto de un problema ligado al simple acceso y uso de las TICs, sino que la misma aparece vinculada al «dominio masculino de las áreas estratégicas de la educación, la investigación y el empleo relacionado con las ciencias, las ingenierías y las TIC»⁵⁰. Nos encontramos así ante las denominadas “segunda” y “tercera” brecha digital por razón de género⁵¹, situándose nuestro país por detrás de la media europea⁵².

Y a este panorama se añaden otros elementos que evidencian más aún las diferencias entre mujeres y hombres en el ámbito de las nuevas tecnologías. Entre ellos, por ejemplo, la brecha salarial en torno al 19%⁵³, consecuencia, entre otros factores, de la comprobada tendencia de las empresas tecnológicas a contratar a mujeres en puestos de baja cualificación, y no hacerlo en puestos de trabajo de alta cualificación y responsabilidad. Así, según el FMI «en el sector de tecnología, las mujeres tienen un 15% menos

⁴⁷ Un detenido estudio sobre esta realidad en M. ARENAS RAMIRO, *Brecha digital de género: la mujer y las nuevas tecnologías*, en *Anuario de la Facultad de Derecho*, 2011, n. 4, pp. 97-125.

⁴⁸ Así se refleja en INE, *Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de Información y Comunicación en los Hogares. Año 2020*, nota de prensa 16 noviembre 2020.

⁴⁹ Vid. INE, *Brecha digital de género (diferencia entre porcentajes de hombres y mujeres en los indicadores de uso de TIC) por periodo*. Un interesante análisis del papel de las mujeres y las nuevas tecnologías en los estudios *Mujeres y digitalización. De las brechas a los algoritmos* y *Las mujeres en la economía digital española. Trayectorias inspiradoras*, realizados por el Instituto de la Mujer en colaboración con el Observatorio Nacional de Telecomunicaciones y Sociedad de la Información.

⁵⁰ Vid. C. CASTAÑO (dir.), *La segunda brecha digital*, Cátedra, 2008, p. 10. En esta misma línea, A. GIL-JUAREZ, A. VITORES, J. FELIU, M. VALL-LLOVERA, *Brecha digital de género: una revisión y una propuesta*, en *EKS*, 2011, n. 2.

⁵¹ La primera brecha digital sería la referida a la diferencia de acceso a las tecnologías (ya prácticamente superada); la segunda brecha se referiría a la diferente intensidad y aprovechamiento en el uso de las mismas; y, la tercera brecha hace referencia a las diferencias en el uso de las aplicaciones más avanzadas e innovadoras de Internet. Vid. J. MARTÍN FERNÁNDEZ, J.L. MARTÍNEZ CANTOS, *Las brechas digitales de género en cifras: Descripción de la e-inclusión en España*, en C. CASTAÑO COLLADO, J. MARTÍN FERNÁNDEZ, S. VÁZQUEZ CUPEIRO, J.L. MARTÍNEZ CANTOS, *La brecha digital de género. Amantes y Distantes*, Universidad Complutense de Madrid, 2010.

⁵² COMISIÓN EUROPEA, *Women in Digital Scoreboard 2019 – Country Reports*, 2019.

⁵³ S. ROMERO PEDRAZ, J. VARELA FERRÍO, *op. cit.*, p. 21.

de probabilidades que los hombres de ser gerentes y profesionales, y un 19% más de ocupar funciones administrativas y de servicio más rutinarias»⁵⁴.

Por otra parte, las mujeres corren más riesgo, a corto/medio plazo de ver automatizados sus puestos de trabajo, con la consiguiente destrucción de los mismos. Para el FMI las mujeres se tendrían un 11% de riesgo medio – de ver automatizados sus empleos –, en comparación con el 9% de sus homólogos masculinos. Un riesgo este cuyos efectos, según el organismo internacional, pueden ser devastadores para las mujeres, hasta el punto de afirmar que «Los beneficios que tanto han costado obtener mediante políticas para incrementar el número de mujeres en la fuerza de trabajo y para elevar la remuneración de las mujeres, hasta igualarla a la de los hombres, pueden verse erosionados rápidamente si las mujeres trabajan predominantemente en sectores y ocupaciones que corren un alto riesgo de ser automatizados». «La automatización ha hecho aún más urgente intensificar los esfuerzos para nivelar el campo de juego entre hombres y mujeres, de modo que todos tengan las mismas oportunidades de contribuir y beneficiarse de este nuevo mundo en que la tecnología abre nuevas posibilidades». Se puede decir más alto, pero es difícil ser más claro.

Pero yendo más allá de este diferente impacto de la automatización por razón de género en términos de destrucción inicial de empleo, no puede obviarse tampoco que las mujeres pueden tener más dificultades que los hombres a la hora de encontrar nuevos empleos, debido principalmente, por una parte a la menor preparación en competencias digitales y, por otra, a la asunción de las responsabilidades familiares, lo que evidentemente se traduce en una reducción del tiempo que podrán dedicar a la adquisición de esas nuevas competencias. De este modo, el periodo de transición desde que una mujer pierda su empleo a causa de su automatización, hasta que logre conseguir uno nuevo, podría ser mucho más largo y dificultoso que el de los hombres⁵⁵. Y una vez que lo consiga, si lo consigue, la necesaria actualización permanente de los conocimientos y habilidades en el sector de la tecnología dificultará, sin duda, la compatibilización con las responsabilidades personales y familiares y las posibilidades de promoción profesional⁵⁶.

⁵⁴ AA.VV., *Gender, Technology, and the Future of Work*, IMF Staff Discussion Note, 2018, SDN/18/07.

⁵⁵ AA.VV., *The future of women at work. Transitions in the age of automation*, McKinsey Global Institute, 2019.

⁵⁶ Los niveles de temporalidad y parcialidad en el sector de las TICs son mayores en el caso de las mujeres. Al respecto *vid.* A.M. GONZÁLEZ RAMOS, N. VERGÉS BOSCH, J.S. MARTÍNEZ GARCÍA, *Las mujeres en el mercado de trabajo de las tecnologías*, en *Reis*, 2017, n. 159,

En definitiva, resulta evidente la desigualdad que por razón de género existente – también – en el ámbito tecnológico. La aceleración de este proceso de digitalización está agudizando la exclusión de la mujer en ámbitos que liderarán la economía y en donde residirán los principales centros de poder⁵⁷, lo cual requiere una particular y detenida atención por parte de nuestros poderes públicos si no queremos que el mismo se convierta en un factor más que contribuya a aumentar la desigualdad, actual y futura por razón de género en nuestro mercado de trabajo y, por ende, en el sistema de Seguridad Social en general y de pensiones en particular.

El Pacto de Toledo es consciente de los efectos que la digitalización tiene en la organización del trabajo y la ordenación de las relaciones laborales⁵⁸. A estos efectos, por una parte, se señala la necesidad de favorecer la inclusión de los trabajadores dentro del sistema de Seguridad Social «como fórmula para combatir la economía informal y garantizar la protección ante situaciones de necesidad», haciendo particular referencia a las relaciones laborales de las plataformas digitales, su carácter esporádico e intermitente y el riesgo que de las mismas deriva de una protección social contributiva insuficiente, frente a lo cual resulta necesario «reforzar los mecanismos no contributivos, típicamente solidarios, del sistema». Y por otra, la Comisión se centra en el riesgo de reducción de ingresos para el sistema derivado de la digitalización, señalando que el incremento de la productividad, pero no necesariamente del empleo que deriva de la revolución tecnológica hace necesario encontrar «mecanismos innovadores que complementen la financiación de la Seguridad Social más allá de las cotizaciones sociales». Sin poner en duda, evidentemente, este nuevo escenario ante el que se sitúa nuestro sistema de Seguridad Social, derivado de la generalización de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral, y la trascendencia de las medidas propuestas como fórmulas para contribuir a garantizar la sostenibilidad del sistema, no debiera, como apuntábamos, dejarse a un lado la necesaria dimensión de género en esa búsqueda de la viabilidad futura del mismo.

5. Conclusiones

Y por si todo lo expuesto fuera poco alentador, a todo ello hemos de añadirle las consecuencias socio-laborales que para las mujeres está teniendo y va a tener la actual situación de crisis sanitaria derivada del

pp. 73-90.

⁵⁷ S. ROMERO PEDRAZ, J. VARELA FERRÍO, *op. cit.*, p. 61.

⁵⁸ Recomendación 19-*bis* del Informe del Pacto de Toledo (octubre 2020), aprobado por el Congreso de los Diputados el 19 de noviembre de 2020.

Covid-19. Un impacto de género este que vuelve a ser ignorado, una vez más, en la respuesta que desde los poderes públicos se está dando a la misma, lo cual indudablemente tendrá consecuencias económicas y sociales, y supondrá un agravamiento de las desigualdades preexistentes.

Se obvia así que esta crisis está afectando a las mujeres de manera muy relevante. Así, son ellas quienes han asumido y están asumiendo mayoritariamente las tareas domésticas y de cuidados (esenciales para abordar la pandemia) y en un contexto de suspensión y destrucción de empleo como en el que nos encontramos, las mujeres parten, como ha quedado expuesto, de una situación de desigualdad en el mercado de trabajo. No resulta aventurado, pues, anticipar que en este contexto de crisis social y económica causada por el Covid-19, el porcentaje de mujeres que perderán su empleo será mucho mayor que el de los hombres. Y si tenemos en cuenta la evolución de anteriores crisis, tampoco parece osado afirmar que a las mujeres les resultará más difícil y les llevará mucho más tiempo su reincorporación al mercado de trabajo.

Por tanto, una respuesta frente a la crisis que no atienda las diferentes realidades de hombres y mujeres no hará sino agravar las desigualdades preexistentes. Desde la propia Comisión Europea se ha instado a los Estados miembros a aplicar enfoques de género que aseguren que se atienden las diferencias en las que la crisis afecta a hombres y mujeres. Y esta respuesta desde el enfoque de género debe, sin duda, extenderse al ámbito de las medidas sociales y económicas destinadas a afrontar sus consecuencias y no solo las actuales, en el nuestro mercado de trabajo, sino también las futuras, en el sistema de pensiones.

En definitiva, y como conclusión, el panorama, pues, resulta poco alentador.

La OIT, en su Recomendación R202 de 2012, relativa a los pisos de protección social, reafirma el papel de la Seguridad Social como instrumento imprescindible para el desarrollo y el progreso y para la superación de las situaciones más extremas de pobreza y la reducción de las desigualdades. La disminución de las diferencias entre mujeres y hombres constituye, por tanto, uno de los retos de nuestro sistema de Seguridad Social, que ha de actuar como instrumento corrector de las diferencias que, por razón de género, se producen en el mercado laboral y no como simple transmisor de las mismas, extendiendo y consolidando las desigualdades.

Resulta evidente, no obstante, que, a la vista de lo expuesto, nos hallamos aún lejos – y en ocasiones, da la sensación de que cada vez más – de conseguir una igualdad real entre hombres y mujeres en nuestro sistema de pensiones. Las medidas adoptadas hasta ahora, si bien tienden a minimizar los efectos sobre las carreras de seguro de las mujeres de las interrupciones

de su vida laboral derivadas de la asunción de responsabilidades familiares, no resultan suficientes. Es imprescindible seguir avanzando por la vía de reducir la brecha de género en el sistema de Seguridad Social. El reciente acuerdo adoptado por el Pacto de Toledo así lo reconoce. Cualquier reforma encaminada a garantizar la sostenibilidad futura del sistema ha de tener en cuenta esas diferencias por razón de género, derivadas en gran medida de la desigualdad en el ámbito laboral. Para ello se debe acometer de modo enérgico la cuestión de los cuidados con el objetivo de que las carreras profesionales de quienes tengas personas dependientes a cargo no generen vacíos de cotización por esta causa; potenciar la corresponsabilidad a través de herramientas como los permisos parentales, adoptar medidas que permitan identificar las discriminaciones retributivas; introducir correcciones encaminadas a solventar los vacíos en las carreras de cotización por la irregularidad de las carreras profesionales de las mujeres; e impulsar reformas que corrijan los posibles tratamientos discriminatorios en el ámbito del trabajo a tiempo parcial, altamente feminizado.

Es imprescindible, pues, la implementación del principio de igualdad de género de manera transversal. Y en el ámbito de las TICs el acceso de la mujer a las mismas no es solo una cuestión de igualdad de género, sino una necesidad urgente en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de la ONU. En ella se contiene la obligación de los Estados de establecer las condiciones necesarias para fomentar el trabajo decente y una protección social adecuada y suficiente para atender las situaciones de necesidad, compromiso éste que adquiere una particular dimensión en el caso de las mujeres⁵⁹. Resulta necesario que éstas posean sus propios recursos como instrumento imprescindible para alcanzar su independencia, recursos en forma de salarios adecuados mientras se encuentran en activo y a través de un sistema de protección social que garantice esa protección de manera suficiente para hacer frente a las situaciones de necesidad que puedan afectarles, especialmente cuando se produce el retiro de la vida laboral activa.

Y en la consecución de este objetivo, las “habilidades digitales” resultan necesarias para vivir y trabajar en unas sociedades caracterizadas por la importancia creciente de la información y el conocimiento. Las TIC abarcan, cada día más, todas las esferas de la vida, pero no puede obviarse que el uso y acceso a las mismas, tal como ha quedado indicado anteriormente, está produciendo «una brecha digital de género» que se

⁵⁹ Así entre los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, el n. 1 aboga por la erradicación de la pobreza en todas sus formas; el n. 5 busca el empoderamiento de las mujeres y las niñas; el n. 8 persigue el fomento del trabajo decente y de una protección social suficiente.

traduce no sólo en el menor número de mujeres usuarias de las TIC, sino también en la persistencia de desigualdades estructurales específicas de género que constituyen barreras para su acceso y su uso. De ahí la necesidad de aquellas medidas que incentiven en toda su extensión el acceso de las mujeres a las TIC en condiciones de igualdad con los hombres.

La búsqueda del principio de igualdad por razón de género pasa, necesariamente, por eliminar las brechas laborales y sociales que sufren las mujeres en el ámbito tecnológico, aumentando su representatividad y relevancia en este sector, clave – y cada vez más – en nuestra sociedad⁶⁰.

Partiendo de esta realidad, hay que seguir trabajando para garantizar una igualdad real y efectiva por razón de género en nuestro sistema de pensiones, toda vez que no puede obviarse el riesgo de mayor desigualdad que lleva implícito el recurso a los sistemas privados de protección, que obvian los tiempos dedicados a los cuidados, períodos de desempleo, bajas... Un riesgo de desigualdad este acentuado por los efectos de la pandemia. Así, según la VIII encuesta elaborada por el Instituto BBVA de Pensiones⁶¹, «el ahorro previsional para la jubilación se halla más extendido entre los hombres (38%) que entre las mujeres (27%)». Esta diferencia, además, es mayor entre las personas de entre 50 y 64 años: un 52% de los hombres ha empezado a ahorrar para su retiro de la vida laboral, mientras que en las mujeres, la tasa es del 38%.

Cualquier reforma encaminada a garantizar la sostenibilidad de nuestro sistema de Seguridad Social, imprescindible por supuesto, no puede hacerse al margen del enfoque de género. La búsqueda de la eficacia y la eficiencia no puede dejar a un lado principios esenciales como el de solidaridad y el de suficiencia prestacional. Corregir la brecha existente entre mujeres y hombres se nos presenta, por tanto, como elemento fundamental para conseguir el que ha de ser el objetivo del sistema de Seguridad Social: garantizar una protección adecuada y suficiente frente a situaciones de necesidad y vulnerabilidad de la ciudadanía.

6. Bibliografía

AA.VV., *The future of women at work. Transitions in the age of automation*, McKinsey Global Institute, 2019

⁶⁰ S. ROMERO PEDRAZ, J. VARELA FERRÍO, *op. cit.*, p. 3.

⁶¹ J. CHULIÁ, L. VADILLO, *VIII Encuesta del Instituto BBVA de Pensiones. El impacto del COVID en las perspectivas de ahorro y jubilación*, BBVA, 2020.

- AA.VV., *Gender, Technology, and the Future of Work*, IMF Staff Discussion Note, 2018, SDN/18/07
- ARENAS RAMIRO M., *Brecha digital de género: la mujer y las nuevas tecnologías*, en *Anuario de la Facultad de Derecho*, 2011, n. 4, pp. 97-125
- BALLESTER PASTOR M.A., *El comprometido complemento de pensiones por maternidad en España y su improbable acomodo a la normativa y jurisprudencia antidiscriminatoria de la Unión Europea*, en *Lex Social*, 2016, n. 1, pp. 72-93
- BALLESTER PASTOR M.A., *Reformas en materia de protección social e impacto de género: un estudio crítico*, en *Temas Laborales*, 2011, n. 112, pp. 51-90
- BENITO BENÍTEZ M.A., *La respuesta a la sostenibilidad del sistema español de Seguridad Social en clave de género*, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2016, n. 1, pp. 124-151
- BLÁZQUEZ AGUDO E.M., *Trabajo de las mujeres y protección social*, en AA.VV., *El futuro del trabajo: cien años de la OIT. XXIX Congreso anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2019
- CASTAÑO C. (dir.), *La segunda brecha digital*, Cátedra, 2008
- CCOO, *La brecha de género en el sistema de protección social (desempleo y pensiones)*, 2018
- CEBRIÁN LÓPEZ I., MORENO RAYMUNDO G., *Tiempo cotizado, ingresos salariales y sus consecuencias para las pensiones: diferencias por género al final de la vida laboral*, en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 2015, n. 2, pp. 311-328
- CHULIÁ J., VADILLO L., *VIII Encuesta del Instituto BBVA de Pensiones. El impacto del COVID en las perspectivas de ahorro y jubilación*, BBVA, 2020
- COMISIÓN EUROPEA, *Women in Digital Scoreboard 2019 – Country Reports*, 2019
- DE LA FLOR FERNÁNDEZ M.L., *Reflexiones en torno a la pensión de jubilación desde una óptica de género: el nuevo complemento por maternidad*, en *Revista de Derecho Social*, 2016, n. 76, pp. 107-132
- ERRANDONEA ULAIZA E., *El nuevo complemento por maternidad y los factores que repercuten sobre la cuantía de las pensiones contributivas de las mujeres*, en *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, 2016, n. 7, pp. 75-97
- GALLEGOS LOSADA R., *El complemento de maternidad: una medida discutible para cerrar la brecha de género de las pensiones*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2016, n. 403, pp. 19-54
- GARCÍA ROMERO B., *Medidas de Seguridad Social en respuesta a los retos que plantean las responsabilidades familiares: fomento de la natalidad, conciliación e igualdad de género prestacional*, en *Revista de Derecho Social*, 2016, n. 74, pp. 113-138

- GIL-JUAREZ A., VITORES A., FELIU J., VALL-LLOVERA M., [Brecha digital de género: una revisión y una propuesta](#), en [EKS](#), 2011, n. 2, pp. 25-53
- GONZÁLEZ RAMOS A.M., VERGÉS BOSCH N., MARTÍNEZ GARCÍA J.S., [Las mujeres en el mercado de trabajo de las tecnologías](#), en [Reis](#), 2017, n. 159, pp. 73-90
- GONZÁLEZ-PALENCIA JIMÉNEZ R., JIMÉNEZ FERNÁNDEZ C., [La brecha de género en la educación tecnológica](#), en [Ensaio](#), 2016, n. 92, pp. 743-771
- GRAU PINEDA M.C., RODRÍGUEZ GONZÁLEZ S., *El impacto de las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral en el ordenamiento de la Seguridad Social: análisis de las principales medidas para compensar la brecha de género en el sistema de pensiones*, en *Documentación Laboral*, 2015, n. 103, pp. 145-171
- INE, [Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de Información y Comunicación en los Hogares. Año 2020](#), nota de prensa 16 noviembre 2020
- LOUSADA AROCHENA J.F., [La reforma de la Seguridad Social desde una perspectiva de género](#), en [Aequalitas](#), 2012, n. 31, pp. 33-40
- MALDONADO MOLINA J.A., *La renovada prórroga de la legislación vigente antes de la Ley 27/2011 en materia de jubilación. Los Reales Decretos-Leyes 20/2018 y 28/2018*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2019, n. 432, pp. 29-59
- MARTÍN FERNÁNDEZ J., MARTÍNEZ CANTOS J.L., *Las brechas digitales de género en cifras: Descripción de la e-inclusión en España*, en C. CASTAÑO COLLADO, J. MARTÍN FERNÁNDEZ, S. VÁZQUEZ CUPEIRO, J.L. MARTÍNEZ CANTOS, *La brecha digital de género. Amantes y Distantes*, Universidad Complutense de Madrid, 2010
- MINISTERIO DE UNIVERSIDADES, [Datos y cifras del Sistema Universitario Español. Publicación 2019-2020](#), 2020
- MOLINA NAVARRETE C., *Brecha de género en pensiones, complemento por maternidad y varón (viuda o no) discriminado: ¿el Tribunal de Justicia de la Unión Europea no cree en juzgar con perspectiva de género? Comentario a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 12 de diciembre de 2019, asunto C-450/18*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2020, n. 445, pp. 188-201
- OECD, [Pensions at a Glance 2011. Retirement-income Systems in OECD and G20 Countries](#), 2011
- RIVAS VALLEJO P., *Las prestaciones de género en las prestaciones de la Seguridad Social*, en J.L. MONEREO PÉREZ, G. RODRÍGUEZ INIESTA (dirs.), *Tratado de Derecho de la Seguridad Social*, Laborum, 2017
- RODRÍGUEZ GONZÁLEZ S., *Brechas de género y transformación digital*, en *Revista de Derecho Social*, 2019, n. 88, pp. 199-218
- ROMERO PEDRAZ S., VARELA FERRÍO J., [Mujer & Tecnología](#), UGT, 2020

RON LATAS R.P., LOUSADA AROCHENA J.F., *Pensiones no contributivas en perspectiva de género: norma y realidad*, en *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, 2017, n. 12, pp. 105-121

SÁINZ M., ARROYO L., CASTAÑO C., *Mujeres y digitalización. De las brechas a los algoritmos*, Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, 2020

TARÍN QUIRÓS C., VILLAR GARCÍA J.P., *Las mujeres en la economía digital española. Trayectorias inspiradoras*, Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, 2020

UGT, *La discriminación salarial más allá de la jubilación. Brecha salarial en las pensiones de jubilación*, 2019

VICENTE PALACIO A., *En busca de la igualdad material de las mujeres: igualdad formal y medidas de acción positiva en materia de Seguridad Social*, en *Lan Harremanak*, 2011, n. 25, pp. 191-229

VILLAR CAÑADA I.M., *¿Y qué hay de la brecha de género en el sistema de pensiones? Comentario a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 12 de diciembre de 2019, asunto C-450/18*, en *e-Revista Internacional de Protección Social*, 2020, n. 1, pp. 288-298

VILLAR CAÑADA I.M., *Seguridad Social e igualdad por razón de género tras la Ley 27/2011 de reforma de las pensiones: el Sistema Especial de Empleadas/os de Hogar*, en *Relaciones Laborales*, 2011, n. 2, pp. 591-610

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.

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



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo