



**CÁTEDRA IGUALDAD DE  
GÉNERO Y DIVERSIDAD**  
CLARA CAMPOAMOR

30 de marzo 2023

HOJA DE ACTUALIDAD "CLARA CAMPOAMOR"

## **GRANDES LÍNEAS DE LA BRECHA EN LAS PENSIONES CONTRIBUTIVAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

M<sup>a</sup> José Romero Rodenas,  
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social UCLM, Directora de la  
Cátedra Clara Campoamor

### **1. La brecha laboral y sus brechas derivadas**

La participación de las mujeres españolas en el mercado de trabajo ha experimentado en las últimas décadas una transformación extraordinaria, sin parangón en los países de nuestro entorno comparado. Su alcance se constata gracias a los datos proporcionados por la Encuesta de Población Activa (EPA) sobre la evolución de las tasas de empleo femeninas y masculinas, por grupos de edad quinquenales, en los últimos cuarenta años.

Téngase en cuenta que a mediados de los años setenta, las mujeres se insertaban en el mercado de trabajo a edades tempranas, alcanzando su máxima tasa entre los 20 y 24 años (50% de todas las que se encontraban entre esas edades estaban empleadas) para abandonar el empleo remunerado a partir de los 25 y coincidiendo con la edad media de primer matrimonio, de tal forma que la tasa de ocupadas por encima de esa edad no superaba en ningún momento el 30% (Ayuso y Chuliá, 2018: 15-18). A partir de los años ochenta, las tasas de empleo de las mujeres jóvenes mayores de 24 años comenzaron a crecer de manera muy importante, incrementándose, década a década, en todos los grupos de edad porque ya no solo las cohortes de trabajadoras jóvenes seguían trabajando después de esa edad, sino

que también algunas cohortes aumentaban su participación a medida que cumplían años (Ayuso y Chuliá, 2018: 15-18). En suma, se evidencia que las pautas de participación laboral de las mujeres se han ido aproximado progresiva y paulatinamente a las de los hombres y, en proyección a futuro, todo hace pensar que esa convergencia se reforzará en los años venideros. No obstante, aún es preciso hacer más porque el total de ocupación femenina en España sigue sin superar la frontera del 50% (aunque en 2007 era de apenas el 40%).

A nivel normativo, sí que cabe apuntar algunos avances como los producidos por 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 ocupación que ha venido a modificar a la Ley Orgánica de Igualdad (en adelante, LOI), en este sentido con la incorporación de las “auditorías salariales” como instrumento de transparencia de estas desigualdades.

Las diferencias salariales por sexo son, además, mayores a medida que aumenta la edad de las personas trabajadoras, es decir, que entre los jóvenes son menores que entre los mayores, lo que seguramente responde a que las mujeres nacidas a partir de los años cincuenta han avanzado hasta tal punto en cuanto a educación y empleo, que su comportamiento en estos ámbitos difiere más respecto del de sus madres que del de sus coetáneos varones (Ayuso y Chuliá, 2018: 17). Esto podría explicar la lenta tendencia al crecimiento del salario medio de las mujeres por encima del de los hombres y, con ello, un mínimo pero descenso al fin y al cabo de la brecha salarial que se aprecia en los últimos años.

A todo lo anterior, tan sintéticamente planteado, ha de añadirse otra brecha, *la demográfica*. En España, al igual que en otros países, la esperanza de vida de las mujeres, tanto al nacer como una vez alcanzada la edad de jubilación, es superior a la de los hombres, según datos del INE. Estas cifras sitúan a nuestro país entre los que cuentan con una mayor esperanza de vida, más concretamente, en la segunda posición en el contexto de la UE, solo por detrás de Francia, y muy cerca de Italia. La brecha demográfica entre mujeres y hombres se ha mantenido en España prácticamente constante y, en término medio, las mujeres viven en torno a cuatro años más que los hombres desde el momento de su jubilación, lo que nos lleva directamente al tema del incremento en la longevidad de los mayores, esto es, más allá de los 65 años, la esperanza de vida ya no al nacer sino al jubilarse.

Pero es que si lo que se toma en consideración es el aumento en la esperanza de vida a partir de los 85 años, resulta que para los hombres es del 26,5% y del 29.8% en el caso de las mujeres, con lo que la brecha sigue siendo favorable a las mujeres. Habida cuenta del elevado crecimiento esperado en el número de pensiones entre 2020 y 2050, derivado de la llegada a la edad de jubilación de las generaciones del *baby-boom*, el efecto en el sistema de pensiones resulta evidente, con un importante número de personas incorporándose al grupo de población pasiva (jubilada), que, además, previsiblemente serán más longevas (cobrarán durante más tiempo sus pensiones y necesitarán de asistencia a la dependencia).

Aunque los indicadores de la brecha de género en pensiones no contemplan la brecha demográfica, de mantenerse esta última a favor de las mujeres y dada la evolución de la participación femenina en el mercado de trabajo, todo hace pensar que, en pocas décadas, muchas mujeres obtendrán, a lo largo de su vida, más recursos del sistema de pensiones de la Seguridad Social que los hombres de sus mismas cohortes de edad; y ello no solo porque causarán derecho a una pensión de jubilación durante más tiempo de vida, sino también porque –de mantenerse la legislación actual constante– un buen número de ellas podrían ser pluripensionistas, como se tendrá ocasión de analizar más adelante. Los efectos de la creciente longevidad en la población de mayor edad –siendo un logro de nuestras sociedades– tendrán, previsiblemente y si nada lo remedia antes, un impacto considerable en otros ámbitos de nuestro Estado del Bienestar al aumentarse, de forma paralela, el número de personas con necesidades de asistencia para realizar las actividades básicas de la vida diaria y de cuidados de larga duración, entre las que predominarían las mujeres por su mayor esperanza de vida, lo que, además, aumenta la vulnerabilidad social y el riesgo de pobreza. Y llegamos así a una nueva brecha de género derivada, *la brecha de la pobreza, de la vulnerabilidad social*.

## **2. Las desigualdades de género están directamente relacionadas con la pobreza de las mujeres y con su acceso desigual al poder y los recursos.**

La brecha que separa a las mujeres de los hombres en situación de exclusión ha seguido ampliándose en los últimos años, poniendo de manifiesto cómo el hecho de ser mujer influye notablemente entre los elementos que pueden incidir en la situación de pobreza o de exclusión de las personas, sumándole a esto, en muchas ocasiones, factores de discriminación múltiple (como el origen, la etnia, la discapacidad, la edad, etc.). De acuerdo con los datos del último informe consultado sobre el Estado de la Pobreza en España de Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión social (Secretaría Técnica EAPN-ES, 2020: 31-32), que ofrece a la sociedad española una evaluación minuciosa del grado de cumplimiento del objetivo de inclusión social especificado en la Estrategia Europea 2020 en España, resulta que la discriminación de género que rige las condiciones del mercado de trabajo es uno de los factores que más inciden en la pobreza.

En general, la pobreza femenina tuvo una evolución más estable, con un lento y continuado incremento que sólo se interrumpió entre 2012 y 2013 para volver, rápidamente, a la senda inicial. La pobreza masculina, por el contrario, se muestra mucho más sensible a la coyuntura económica, seguramente por su alta dependencia de empleos en sectores también muy sensibles, tales como la construcción y los servicios. Sin embargo, dada la metodología con la que se construye el indicador de pobreza (por hogares completos), la evolución concreta de los datos es consecuencia directa de la situación mucho peor que soportan los hogares compuestos por mujeres adultas solas, o con hijos. Es el caso, por ejemplo, de los hogares monoparentales, o de aquellos en los que viven mujeres mayores solas. Por esta razón, las tasas de pobreza femenina siempre han sido más altas que las masculinas.

La tasa AROPE se redujo para todos los grupos de edad, excepto para la población mayor de 65 años. Si sumamos ambos factores, género y edad, resulta que las mujeres mayores, principales beneficiarias de las pensiones de viudedad del nivel contributivo y de las pensiones no contributivas de jubilación por no poder cumplir los requisitos del nivel contributivo de protección, resultan las peor paradas.

Adelantado esto, interesa abordar el análisis de los datos con lo que se cuenta sobre pensiones en España en un intento por hacer una fotografía/radiografía de lo que la realidad nos arroja respecto de la brecha pensional.

### **3. Una radiografía de la brecha pensional: la realidad de las pensiones en grandes cifras**

Las pensiones representan uno de los ámbitos del Estado del Bienestar en el que con mayor claridad se aprecia la existencia de una brecha de género, la brecha pensional. En consecuencia, las diferencias actualmente existentes entre los recursos que el sistema de pensiones de la Seguridad Social asigna a mujeres y hombres mayores son incuestionables, tal y como intentará demostrarse en las líneas que siguen.

En febrero de este mismo año, un gran número de las organizaciones feministas españolas pidieron al Ministro de Seguridad Social, Inclusión y Migraciones, a la Ministra de Igualdad y a las Comisiones de Igualdad y del Pacto de Toledo, entre otros, debatir una serie de propuestas para eliminar la brecha de género en las pensiones. Según el citado manifiesto, habría que subir un 53% la pensión contributiva media de 5 millones de mujeres, por jubilación, viudedad, incapacidad, orfandad o a favor de familiares, que actualmente asciende a 792,92 euros mes, para alcanzar la de 4,7 millones de hombres, de 1.212,06 euros mes. Continúa el manifiesto insistiendo en el hecho de que esta brecha de género, que duplica la salarial, es especialmente evidente en las pensiones no contributivas de las que el 65% corresponden a las mujeres. Esta radiografía de la situación de la mujer en la Seguridad Social –coincidente en el tiempo con la celebración del 8 de marzo y por tanto con una clara intención de llamar la atención sobre una realidad incuestionable– refleja la brecha pensional de forma fidedigna. Los datos, datos son, cierto es, pero permiten hacer una foto fija, que con un cierto margen de acierto/error, no hace sido evidenciar lo evidente: la brecha de género en las pensiones en España es brutal.

Pretende evidenciarse, como tales diferencias se acentúan cuando se observan tanto las pensiones de jubilación como las de viudedad, si bien de forma opuesta o divergente. Así, las pensiones contributivas de jubilación de las mujeres españolas representan diferencias cuantitativas y cualitativas importantes respecto las mismas pensiones de los hombres. No solo representan una pequeña proporción de todas las pensiones contributivas de jubilación que concede el sistema de la Seguridad Social, sino que, además, son de menor cuantía que las de los hombres. En el caso de las pensiones contributivas de viudedad, siendo las mujeres las perceptoras

principales numéricamente hablando, su importe medio –bajo en general– es superior al de los hombres, básicamente, porque son pensiones derivadas y no propias.

Siendo justo reconocer que las diferencias de género en el mercado de trabajo español, y en el europeo en general, han disminuido sustancialmente en las últimas décadas y, a buen seguro, seguirán haciéndolo, esencialmente, porque han transcurrido ya más de 40 años desde la incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo español por allá por los años 80 del siglo pasado, conviene, no obstante, ser conscientes de que la actual situación de desventaja femenina en el ámbito de las pensiones contributivas no es deudora de un sistema de pensiones discriminatorio contra las mujeres, sino, fundamentalmente, de acusadas diferencias en las condiciones laborales de unas y otros, tal y como ha intentado evidenciarse. Repárese en que el cambio que supuso tal incorporación “se convirtió en imparable cuando afectó a la percepción misma de la realidad sobre la que opera, demandado su reconstrucción a partir de la igualdad de género, referente objetivo de las transformaciones sociales. En su realización el Derecho en los distintos ámbitos en que se desenvuelve la actividad de las personas, y el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en el suyo propio, se encuentran comprometidos, siendo la igualdad del género humano el fundamento mismo de su legitimación política democrática” (Casas Baamonde, 2019: 7).

En definitiva, una muestra más de la urgente necesidad de afrontar temas como el de la necesaria revisión del nivel no contributivo de protección de nuestro sistema de protección social. Telegráficamente, solo apuntar ahora, que el IMV nace con vocación de complementar el sistema de Seguridad Social en un área concreta, esto es, la lucha contra la pobreza y la desigualdad, en la que no contábamos con instrumentos especializados a nivel estatal. De ahí que sean muchos los que lo consideren una modalidad de renta básica pero en un sentido débil porque no ha supuesto una transformación radical, pero sí un paso adelante muy importante en su modernización y fortalecimiento (Pérez del Prado, 2020). Todavía es pronto para tener datos al respecto de las solicitudes del IMV cuando gran cantidad de ellas ni siquiera ha sido valorada administrativamente, pero, cuando el transcurso del tiempo lo permita, habrá que hacer balance en el sentido de valorar el posible sesgo de género que todo augura parece que tendrá.