



# **DERECHOS Y GÉNERO EN PENSIONES**

Eva María Blázquez Agudo

**Colección**  
Papeles de la Fundación, N.º4

Papeles de la Fundación Pilares para la Autonomía Personal. N.º 4, 2019

DERECHOS Y GÉNERO EN PENSIONES.

Diseño de la colección: Carlos Molinero Brizuela

Maquetación: Amelia Fernández Valledor

Impresión: Afanias, Centro Especial de Empleo

[pilares@fundacionpilares.org](mailto:pilares@fundacionpilares.org) | [www.fundacionpilares.org](http://www.fundacionpilares.org)

# **Derechos y género en pensiones**

Eva María Blázquez Agudo



Colección  
**Papeles de la Fundación**

# *Derechos y género en pensiones*

Eva María Blázquez Agudo

## **Contexto internacional y constitucional de partida**

Partiendo de la Agenda 2030 como contexto donde desarrollar las políticas futuras, hay que poner de manifiesto que el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) número 5 hace hincapié en la necesidad de alcanzar la igualdad de género, siendo una de sus metas fundamentales que las mujeres accedan a recursos suficientes. Este objetivo hay que ponerlo en relación con el ODS número 8 que busca el crecimiento económico y se reconoce como pilar fundamental la promoción del trabajo decente. Y, además, como es fácil deducir, un trabajo decente es el único que puede garantizar un salario decente y una posterior pensión decente. Asimismo, no se puede olvidar el ODS número 1 que persigue luchar contra la pobreza y, como bien se sabe, la pobreza está feminizada. En resumen, desde estos objetivos se puede concluir que las mujeres solo pueden alcanzar la igualdad a través de acceso a recursos adecuados mediante salarios suficientes que lleven al reconocimiento de pensiones suficientes y que reduzcan la pobreza femenina.

Por otro lado, en la Constitución española se recoge el derecho a la Seguridad Social en el artículo 41, en el cual se reconoce que los ciudadanos deben recibir prestaciones suficientes y, por otra parte, en el artículo 43 se proclama que se debe garantizar

la suficiencia económica de la tercera edad a través de pensiones adecuadas y periódicamente actualizadas. Y, además, añade que, con independencia de las obligaciones familiares, se promoverán servicios sociales para atender sus problemas específicos de salud, vivienda, cultura y ocio. No obstante, aunque parece que ambos preceptos pueden servir para asegurar los recursos a los más mayores, sin embargo, su inclusión dentro de los denominados principios rectores de las políticas sociales y económicas, les convierte en una especie de derechos de tercera categoría que no tienen aplicación directa y que no abren el derecho a recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional. En otras palabras, derechos que no se pueden exigir de forma absoluta. Hubiese sido necesario que se reconociesen como derechos fundamentales a los efectos de garantizarlos a la ciudadanía.

### ***Partiendo de la realidad social***

Hombres y mujeres no han tenido, ni tienen, las mismas condiciones sociales y laborales, esta realidad se refleja en el acceso a las pensiones, tanto de jubilación como de viudedad. En la actualidad, los/as beneficiarios/as de la pensión de jubilación son mayoritariamente hombres y, en el caso de la pensión de viudedad, las beneficiarias suelen ser mujeres.

#### **1. Las consecuencias del reparto de tareas en las décadas anteriores**

La situación descrita tiene su origen en el reparto de roles en las familias hace unas décadas. La generación, que ahora tiene edades superiores a la legal de jubilación, repartía las labores de forma que uno trabajaba y generaba

rentas y, consecuentemente, pensiones (el hombre); y el otro quedaba en casa, cuidando de la familia, dependiendo económicamente del primero (la mujer). Y dicha realidad tiene incidencia en las pensiones que ahora se disfrutan. En general, como fueron los hombres los que cotizaron a la Seguridad Social, ahora son los que perciben los beneficios. Al contrario, como fueron pocas las mujeres que trabajaron y contribuyeron al sistema de protección social, ellas ni suelen cobrar la pensión de jubilación, ni causan la de viudedad a su fallecimiento. Por otra parte, otro factor importante a valorar en este panorama es que las mujeres tienen una expectativa de vida superior que los hombres por lo que, en general, hay más viudas que viudos, con independencia de que trabajasen o no, con lo cual solo con este dato, aún en una situación de paridad, las mujeres recibirían más pensión de viudedad que los hombres.

Lo afirmado hasta ahora se puede constatar a través de los datos. En el mes de diciembre de 2019 los/as beneficiarios/as de la pensión de jubilación son 3733915 hombres frente a 2355338 mujeres. En el caso de las pensiones de viudedad, los números se permutan. Los/as beneficiarios/as de la pensión de viudedad son 187229 hombres frente a 2179545 mujeres de acuerdo con los datos del MTMSS a 1 de diciembre de 2019.

## **2. Los efectos de la brecha salarial en la brecha prestacional**

No obstante, una realidad distinta como la masiva incor-

poración de la mujer al mercado laboral en los últimos años hace preciso volverse a replantear las pensiones en un futuro próximo. En noviembre de 2019, del número total de afiliados el 53% son hombres y el 47% mujeres, de forma que, aunque no hay plena equiparación, los porcentajes de participación en el mercado laboral son cada vez más similares.

Por otro lado, existe otra cuestión, quizás aún más importante y preocupante que la del número de pensionistas hombres y mujeres, puesto que, como ya se ha advertido, las cifras irán modificándose y convergiendo, en cierta medida, con el paso de tiempo: el importe de la pensión es inferior en las pensiones reconocidas a las mujeres. Así, la pensión media de jubilación de los hombres es de 1318,41 euros frente a los 866,36 euros de las mujeres. Como se ve, la diferencia es muy significativa y es esperable que se mantenga en el futuro, dado que como las mujeres siguen percibiendo salarios más bajos, cotizan menos y, consecuentemente, acceden a prestaciones en cuantías inferiores. Al contrario, la pensión media de viudedad es de 732,65 euros para las mujeres, mientras que para los hombres es de 509,22 euros. La mayor cotización de los/as trabajadores/as hace que se generen pensiones con cuantías más altas, esta vez en favor de las mujeres.

En definitiva, si se suman las pensiones de viudedad y de jubilación que perciben las mujeres, se estará incluyendo en el colectivo a aproximadamente 4 400 000 mujeres, cu-



Las retribuciones medias son de alrededor de 800 euros. En contraposición con el colectivo de los hombres, cuyas pensiones medias totales son de aproximadamente 1 300 euros. Podría alegarse que hay hombres recibiendo una pensión de viudedad con una cuantía reducida, no obstante, es esperable que generalmente, además, sumarán sus pensiones propias de jubilación.

En el ámbito contributivo, hay que hacer una especial mención a las pensiones del SOVI, donde las beneficiarias son de forma absoluta las mujeres y cuya cuantía media son de 400 euros aproximadamente.

De todo lo dicho, se deduce que en un futuro próximo seguramente habrá más mujeres que accederán a las pensiones de jubilación. Sin embargo, donde seguramente no habrá igualdad es en las cuantías de dichas prestaciones, ya que las mujeres seguirán percibiendo menores importes que los hombres, como efecto de las discriminaciones sufridas en el mercado laboral.

En este contexto, se puede afirmar que las razones fundamentales de las diferencias de las cuantías de las pensiones de las mujeres en comparación con las de los hombres son las siguientes: a) La brecha salarial: 15% (Gender pay gap statistics, marzo 2017), cuya consecuencia directa es la reducción de importes de las pensiones generadas; b) La asunción de responsabilidades familiares. Es un hecho constatado que las mujeres soportan de promedio mayor carga familiar, sobre todo en los tramos centrales de la vida laboral (de 35 a 50

años), siendo, primero la cuidadora de sus descendientes y luego de sus ascendientes. Esta situación incluso lleva, en ocasiones, al abandono de la actividad laboral, solicitud de excedencias, a la reducción de jornada o a el desarrollo de contratos parciales, lo que, en todos los casos, tiene como consecuencia la reducción de las carreras de cotización en un momento de transición legislativa en la que cada vez se demandan más cotizaciones y, consecuentemente, a la reducción de las pensiones generadas.

### **3. Una rápida visión de la situación en el nivel no contributivo**

Dejando a un lado el análisis del sistema contributivo, la situación de las pensiones no contributivas es desoladora. Las mujeres son el colectivo principal en estas pensiones: el 64,99% de los pensionistas son mujeres (293205) frente a un 35,01% de hombres (157941). Esta diferencia se hace aún más aguda cuando se toman solo los datos de la pensión de jubilación no contributiva. En este caso, el 75,12% son mujeres frente a 24,88% de hombres (FUENTE. IMSERSO diciembre 2019). La justificación de esta diferencia es la mayor dificultad de las mujeres de acceder a las cotizaciones mínimas para acceder a las pensiones de jubilación (15 años) debido a que no han trabajado; lo han hecho durante cortos períodos de tiempo, en muchas ocasiones debido a cuestiones relacionadas con la atención de las responsabilidades familiares; o no se cumple el requisito de la cotización es-

pecífica (al menos, 2 años de cotización deben haberse realizado en los últimos 15).

Así, se concluye que los hombres acceden a las pensiones contributivas, mientras que las mujeres mayores de 65 años, que no pueden acceder a la pensión de jubilación y que, además, tampoco tienen otras rentas, por ejemplo, generadas por una pensión de viudedad, tienen como única opción la solicitud de una pensión de corte no contributivo. Y, no hay que olvidar que la cuantía básica es de 368,90 euros al mes, aunque puede elevarse según con quién conviva, pero el importe siempre estará alejado de la idea de suficiente.

### ***Los remedios legales para paliar la situación actual de la mujer en el acceso a la jubilación***

En la actualidad, existen mecanismos que tratan de reducir las consecuencias de la discriminación por razón de género en el mercado laboral en la pensión futura. Es decir, remedios que persiguen que los efectos de la brecha salarial y la precariedad laboral de las mujeres se reduzcan en el momento en que solicitan su pensión de jubilación. A continuación, se analiza someramente los más importantes.

- 1. Se concede complemento por mínimos cuando el/ la beneficiario/a no alcanza la pensión mínima fijada anualmente y se demuestra que, además, se carece de rentas suficientes.** En la actualidad, aproximadamente el 18% de las pensiones de jubilación de los hombres se

complementan frente a un 30 % en el caso de las mujeres. Dicho porcentaje en relación con el total (existen muchas más pensiones reconocidas a hombres) pone en evidencia que las pensionistas precisan en mayor medida de este remedio. Es la única forma de garantizar, al menos, una cuantía, quizás no suficiente, pero, mejorada respecto a la que resulta de los cálculos estrictos. No obstante, el importe se establece de acuerdo con la edad del/de la beneficiario/a y la existencia de cónyuge a cargo, donde se beneficia especialmente a los hombres, dado que son los que suelen tener estas cargas familiares.

- 2. Se reconocen cotizaciones ficticias relacionadas con la maternidad y el cuidado.** En primer lugar, por parto se reconocen, exclusivamente a las madres, ciertas cotizaciones, siempre y cuando no hayan contribuido a la Seguridad Social en el tiempo posterior a dicho momento. En concreto, se reconocen 112 días de cotización por cada parto, a los que se sumará en caso de parto múltiple 14 días por cada hijo/a a partir del segundo. Además, igualmente, se reconocen cotizaciones por abandono de la actividad laboral para dedicarse al cuidado del hijo/a. Se presume que se está ante esta situación cuando se haya producido extinción de una relación laboral o la finalización del cobro de la prestación por desempleo entre los 9 meses anteriores al nacimiento del/ de la hijo/a y los 6 años posteriores a este hecho. Es decir, no es preciso que realmente se haya tomado una verdadera decisión del abandonar la carrera laboral para atender al/ a la

hijo/a, sino que basta con que se den las circunstancias descritas. En este caso, el derecho puede disfrutarse por parte las trabajadoras y trabajadores, aunque tiene preferencia la madre. El beneficio consiste en 270 días por cada hijo/a cuidado/a. El primer derecho (112 días por parto) se reconoce a todos los efectos en el acceso a la jubilación, mientras que el segundo (270 días por cuidado) solo a los efectos de determinar la edad de jubilación y el cálculo de la cuantía de la pensión.

**3. Se entienden cotizados al 100% períodos de actividad laboral a tiempo parcial, cuando la parcialidad está causada por el cuidado de hijos/as o familiares.**

En primer lugar, durante los dos primeros años de reducción de jornada por cuidado de hijo/a menor de doce años este período se reconoce como cotizado al 100% con independencia de que se haya trabajado de forma parcial. Si la reducción del tiempo de trabajo es por cuidado de otros familiares, este derecho se limita a un año. No obstante, todo el resto del tiempo de reducción de jornada por estos motivos se cotizará parcialmente, lo que penalizará el acceso a la pensión de jubilación. Igualmente, se concede un tratamiento especial a los períodos de excedencia por cuidado de menor o familiares, precedidos de una reducción de jornada por cuidado de hijo o familiar. Por último, en la misma línea, se entiende cotizado al 100% todo el tiempo que dure la reducción de jornada por cuidado de menor afectado de cáncer u otra enfermedad grave.

- 4. Se aplica una interpretación humanizadora del período de carencia específica exigido para acceder a la pensión.** Para acceder al beneficio es preciso acreditar que dos de los quince años de carencia exigidos se han cotizado en los quince últimos años anteriores al momento de acceso a la jubilación. Muchas mujeres, que han interrumpido su carrera profesional para dedicarse al cuidado de sus familiares o que han sido expulsadas del mercado laboral, pueden demostrar las cotizaciones solicitadas de forma general, pero no la cotización concreta en los últimos años. Es por este motivo que los tribunales han atenuado esta condición, interpretando que hay un período de paréntesis entre la última actividad laboral (o, en su caso, la finalización de la prestación por desempleo consiguiente) y el momento de la solicitud de la pensión y, por tanto, han empezado a contar los últimos quince años desde el momento de finalización de dicho trabajo (o prestación) y no desde el momento de acceso a la jubilación. En todo caso, este reconocimiento no es automático. Es preciso demostrar que se buscó nuevo puesto de trabajo, por ejemplo, a través de la inscripción como demandante de empleo, o que existió otro motivo que impidió esta actividad.
- 5. Se han regulado reglas atenuadoras sobre el requisito de cotización exigido para acceder a la pensión para aquellos/as beneficiarios/as que hayan desarrollado parte de su actividad laboral a través de contratos a tiempo parcial.** Este tipo de contratación

es más frecuente entre las trabajadoras que entre los trabajadores. Debido a esta situación, son las mujeres las que se veían especialmente afectadas por el cómputo de sus cotizaciones en el acceso a la pensión de jubilación. Basándose en esta situación, se regularon normas que reducen las exigencias de cotización mínima, de forma que, de acuerdo con el cómputo total del tiempo trabajado a tiempo parcial en relación con el desarrollado a tiempo completo, se determina el tiempo concreto de contribución exigido a cada beneficiario/a, que siempre resulta menor que el demandado en caso de actividad a tiempo completo. Asimismo, se aplican ciertas especificidades en el cálculo de la pensión. Recientemente esta situación ha sido resuelta de forma absoluta. La STC 91/2019, de 3 de julio, ha declarado la fórmula para contabilizar la cotización del trabajo a tiempo parcial por entender que discriminaba a las mujeres, que son quien, en general, desarrollan trabajos a tiempo parcial. Desde ese momento la protección por jubilación de las personas trabajadoras a tiempo completo y a tiempo parcial se unifica, siendo esta medida una acción de corrección de las desventajas de las mujeres a la hora de acceder a la pensión de jubilación.

- 6. Se regula un complemento por maternidad con el fin de premiar la aportación demográfica a la Seguridad Social de las mujeres.** Las beneficiarias de este derecho son únicamente las madres con, al menos, dos hijos/as, con independencia de que sean naturales o adoptivos.

La cuantía de la pensión correspondiente se eleva porcentualmente dependiendo del número de hijos/as: 5% (dos), 10% (tres) o 15% (desde cuatro). Este porcentaje se suma a la pensión una vez calculada y no está limitada por los topes aplicables a las pensiones. Es decir, una mujer que estuviese cobrando la pensión máxima, además, recibiría este complemento.

Una vez analizadas las correcciones establecidas para atenuar los efectos en el acceso a la pensión de jubilación de la situación de la mujer en el mercado laboral y en la sociedad, la pregunta es si estos remedios deben ser algo definitivo. No se comparte esta opción. La solución tiene que venir de la mano del cambio en el mercado laboral, evitando todas las situaciones que llevan a las mujeres a no acceder a las pensiones de jubilación, o que reducen las bases reguladoras que perciben. En definitiva, no se trata tanto de mantener estos remedios como de evitar las consecuencias que obligan a aplicarlos. La flexibilidad del mercado laboral tanto en tiempo como en lugar de trabajo parece la mejor solución para la conciliación de cuidados y trabajo de todos/as los/as trabajadores/as. Todas las medidas aplicables en este sentido evitarán los efectos señalados, haciendo innecesarias las correcciones mencionadas.

### ***El futuro incierto de la pensión de viudedad***

Como se mantuvo al principio, la pensión de viudedad está feminizada. Pero ¿va a seguir manteniéndose igual en el futuro, teniendo en cuenta que la mujer se está incorporando al mercado



de trabajo, con lo cual empezará a generar también pensiones de muerte y supervivencia? Parece que la respuesta es negativa, aunque no de forma absoluta, dado que esta variable también vendrá influida por la mayor esperanza de vida de las mujeres, siempre que se mantenga, lo que de forma natural llevará a que haya más viudas que viudos. A partir de estas variables sociales y demográficas, ¿cuál es el futuro de esta pensión? ¿va a sufrir importantes cambios legislativos?

En primer lugar, puede ocurrir que se incompatibilice su disfrute con las rentas de trabajo o prestación sustitutoria (desempleo o jubilación). Esto sí llevaría a que siguiese siendo una pensión feminizada. Como son más las mujeres que los hombres, aunque cada vez en un porcentaje menor, que no trabajan (en general, por razones de cuidado o de la propia inercia del mercado laboral), seguirían siendo estas las que accedieran a la pensión de viudedad.

Por otro lado, se ha barajado el cambio de su financiación, sustituyendo las cotizaciones por los impuestos. En este caso, no tendría lógica mantenerla como una pensión contributiva, donde solo puede accederse si el cónyuge o pareja de hecho ha contribuido a la Seguridad Social. Se rompería la lógica contributiva. Parece que la tendencia sería a convertirla en una prestación no contributiva, a la que solo accederían aquellos/as que no tuviesen rentas adecuadas para subsistir, de modo que de nuevo se mantendría la feminización de la prestación, como ocurre con la pensión no contributiva de jubilación.

Con independencia de estas hipótesis, hay que plantearse que, si la mujer se está insertando en el mercado de trabajo, quizás, ya no se mantiene la justificación de esta prestación para las

mujeres menores de 50 años: atender las necesidades económicas de las mujeres que perdían a su marido, del que habían dependido económicamente hasta ese momento. Si evoluciona la realidad social, ¿no debería adaptarse las prestaciones a estas nuevas necesidades? Así, se estaría rompiendo la lógica de la concesión de una prestación por razón de relación conyugal con un cotizante, esto es, la de los derechos derivados, en los que una parte cotiza y otra percibe el beneficio. Por lo que parece que lo más adecuado sería regular derechos propios para todos/as los/as ciudadanos/as, cuando carecen de recursos fuera de la lógica contributiva.

### **Referencias bibliográficas**

- Blázquez Agudo, E. M. (2005a): *Las prestaciones familiares en el ámbito de la Seguridad Social*. Madrid: BOE.
- (2005b): “Sobre la discutida tendencia a la asistencialidad de la pensión de viudedad” en *Tribuna Social*, 174.
- (2006): “Hacia una necesaria protección del cuidador informal – familiar de los dependientes” en *Trabajo: Revista andaluza de Relaciones Laborales*, 18.
- (2007): “La pensión de viudedad y orfandad. Una realidad pendiente de cambio” en *Aequalitas*, 21.
- (2010a): “La tributación de la pensión de viudedad: una sospechosa situación de desigualdad de trato” en *Revista Justicia Laboral*, 41.
- (2010b): “Pensión de viudedad e IRPF: Una presunta situación de desigualdad de trato”, en AA.VV. *La Seguridad Social en continuo cambio: un análisis jurisprudencial*. Albacete: Bomarzo.

- (2013): “Situación real de las mujeres efectos y/o consecuencia de la discriminación múltiple en el empleo: en especial la edad y la discapacidad”, en AA.VV., *Políticas de Empleo*. Cizur Menor: Aranzadi.
  - (2015): “La protección social del trabajador pobre” en AA. VV. *El trabajador pobre como centro de la gravedad en la prevención de la exclusión social* (dir. Blázquez Agudo). Albacete: Bomarzo.
  - (2017a): “La evolución de las pensiones de jubilación y viudedad desde la perspectiva de género” en *Lan Harremanak*, 38 (II).
  - (2017b): “Más allá de la flexibilización del reconocimiento de la pensión de viudedad. La necesidad de sustituir los derechos derivados por derechos propios” en AA.VV. *Prestaciones de la Seguridad Social y género* (dir. Blázquez Agudo), OISS.
  - (2018): “Seguridad Social y discriminación intersectorial: la edad y la discapacidad desde la perspectiva de género” en AA.VV. (dir. Blázquez Agudo). *Los ODS como punto de partida para el fomento de la calidad del empleo femenino*. Madrid: Dykinson.
- Blázquez Agudo, E. M. (dir.) (2017). *Manual sobre Derecho de la Seguridad Social*. Porto: Júrua.
- Blázquez Agudo, E. M. (dir.) (2019), “Trabajo de las mujeres y protección social” en el *Futuro del Trabajo: cien años de la OIT*, 2019.
- Blázquez Agudo, E. M.; Muñoz Ruiz, A. B. (2004): “La protección de la dependencia en las Comunidades Autónomas: Un panorama disperso”, en *Relaciones Laborales* (monográfico “Protección Social de las situaciones de dependencia”), núm. Doble 17 y 18.

Blázquez Agudo, E. M.; Presa, R. (2014): “Pensión de viudedad para parejas de hecho: evolución normativa y jurisprudencial”, en *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, 168.



Papeles de la Fundación Pilares para la Autonomía Personal. N.º 4, 2019  
DERECHOS Y GÉNERO EN PENSIONES

[pilares@fundacionpilares.org](mailto:pilares@fundacionpilares.org) | [www.fundacionpilares.org](http://www.fundacionpilares.org)