

Extraído de Viento Sur

<http://vientosur.info/spip.php?article13974>

Tribuna viento sur

La brecha de género de las pensiones: sus razones y políticas para combatirla

- solo en la web -



Fecha de publicación en línea: Martes 3 de julio de 2018

Descripción:

La brecha de género se manifiesta en la dificultad de acceso a las pensiones, en el tipo de pensiones a las que mayoritariamente acceden y, ligado a este último aspecto, a su menor cuantía. En el Estado español las mujeres son mayoría de las personas receptoras de pensiones no contributivas (el 80%) y de las provenientes del extinto seguro obligatorio de vejez e invalidez, en ambos casos de cuantía muy baja.

Licencia de Creative Commons BY - NC- ND Viento Sur

La brecha de género se manifiesta tanto en la dificultad de acceso a las pensiones, en el tipo de pensiones a las que mayoritariamente acceden y, ligado con este último aspecto, a su menor cuantía. En el Estado español las mujeres son mayoría de las personas receptoras de pensiones no contributivas (el 80%) y de las provenientes del extinto seguro obligatorio de vejez e invalidez, en ambos casos de cuantía muy baja. Representan el 48,17% de las que perciben una pensión contributiva, pero ello se debe en gran medida en que suponen el 92% de las casi dos millones cuatrocientas mil personas que cobran pensiones de viudedad. Como una parte de las pensionistas de viudedad perciben también pensiones por derecho propio, es decir, basadas en sus cotizaciones, el 51,36% del total de las pensiones son percibidas por mujeres. Sin embargo, se registra la diferencia más elevada de la Unión Europea entre hombres y mujeres de entre 65 y 74 años (27, 2 puntos) en la cobertura de la pensión contributiva más frecuente y, en general, de mayor cuantía, la de jubilación.

La cuantía media del conjunto de las pensiones a inicios del 2018 era de 1.151,5 para los hombres y 728,33 para las mujeres, es decir, más de 400 euros de diferencia, lo que da lugar a una brecha de género en la cuantía del 34%. La diferencia es todavía mayor en las pensiones de jubilación (450 euros mensuales), lo que equivale a una brecha de más del 36%. En las pensiones de viudedad la diferencia es a favor de las mujeres, pero los perceptores hombres simultanean en proporción mucho más elevada que las mujeres esta pensión con ingresos del trabajo u otras pensiones (básicamente jubilación e incapacidad). Las mujeres están mucho más representadas en los tramos de menor cuantía, mientras que sólo el 16% de quienes perciben los dos tramos más elevados son mujeres.

-La brecha de pensiones es mayor que la salarial, por la concurrencia de causas tales como[1] la brecha salarial de género del 23% (más elevada entre las de más edad y mayores salarios). Los menores salarios dan lugar a cotizaciones más bajas y éstas traen consigo pensiones más reducidas;

-Menores tasas de actividad y ocupación, por actividades de cuidado de hijos y otros familiares y por la concentración de mujeres en los sectores de peores salarios y condiciones laborales, que desestimulan el empleo;

-Mayores tasas de desempleo;

-Segregación vertical y horizontal, es decir escasa proporción de mujeres en los puestos de trabajo de mayores salarios y concentración en los sectores de inferior nivel salarial (comercio, hostelería, limpieza, etc.). A destacar el caso del empleo doméstico, realizado en el 96% por mujeres y que es objeto de un tratamiento normativo discriminatorio (al mantener cotizaciones inferiores a los salarios que perciben, que además son muy bajos), que puede mantenerse por el actual gobierno del PSOE <http://vientosur.info/spip.php?article13868>;

-Mayor tasa de parcialidad, asociada con salarios/hora más bajos.

Medidas de compensación de la brecha de género y sus límites

Está en la lógica de la técnica de los sistemas de pensiones públicos basados en el método de reparto "favorecer" en materia de pensiones a los colectivos que sufren discriminaciones laborales y extralaborales. A fin de compensar las diferencias que tienen lugar en el mercado de trabajo como producto de la mayor asunción por las mujeres de las tareas reproductivas, se aplican en algunos países, con muy diversa amplitud, reglas correctivas que benefician especialmente a las mujeres, en la medida en que son ellas las que asumen esas tareas. Esas reglas consisten en la atribución de cotizaciones por los periodos de retirada de la actividad remunerada por el cuidado de hijos u otros familiares, estableciendo recargos en las pensiones por la tenencia de hijos y fijando pensiones mínimas garantizadas que permite acceder a pensiones de cuantía superior que las que resultarían de la aplicación de las reglas generales de cálculo.

Según alguna autora feminista, el peligro de este procedimiento es que su extensión a tareas que deberían realizarse mediante el servicio público permite reducir el coste de algunas políticas sociales, al sustituir el trabajo remunerado por trabajo casi gratuito. Esa política, además de obviar la creación de empleos cuya utilidad social es innegable, supondría que la asignación de derechos propios se limitara a las personas que no los han adquirido por su trabajo profesional, lo que tendría el riesgo de que esos derechos más que valorizar el trabajo familiar o de cuidado realizado tienden a subrayar el estatuto de la mujer en el hogar[2]. A mi entender este riesgo no es significativo en el Estado español ya que la reducida magnitud de los derechos que se conceden no permiten acceder por sí mismos a la pensión por lo que solo tienen tener carácter complementario a los derechos que se obtienen por el empleo remunerado.

La reforma de 2011 y disposiciones posteriores han creado o ampliado algunas medidas que mejoran el acceso a las pensiones de las mujeres, entre las que se pueden señalar las siguientes[3]:

-El reconocimiento como cotizado de las excedencias familiares: tres años por cuidado de hijxs o menores acogidxs y un año por cuidado de otrxs familiares (hasta el segundo grado), con la limitación de que no es aplicable para el período mínimo de acceso a la pensión, lo que impide suprimir la importante brecha en el acceso a la misma.

-Bonificaciones por cuidado de hijo mediante el cómputo como cotizado de la interrupción por extinción de la relación laboral con anterioridad al nacimiento o la adopción/acogimiento y la finalización, desde los 112 días iniciales en el año 2013 hasta un máximo de 270 días en el 2019, por hijx o menor adoptado. Tampoco es aplicable para el período mínimo de acceso.

-El nuevo complemento de maternidad, que establece recargos de la pensión de jubilación, viudedad o incapacidad permanente a favor de las mujeres por su "aportación demográfica a la seguridad social", en función del número de hijas/os: del 5% por dos, 10% por tres; 15% por más de tres, es decir, que no se tiene en cuenta la citada "aportación demográfica" de las mujeres que solo hayan tenido una hija. Sólo se aplica a partir del 2016 y a las pensiones causadas a partir de ese año, no a las anteriores, por lo que solo tiene efectos para mujeres nacidas a partir de la década de los cincuenta del pasado siglo. El complemento no se absorbe por el complemento de mínimos de la pensión, si existiese, pero no se aplica sobre la pensión mínima sino sobre la que corresponda según las cotizaciones y revalorizaciones correspondientes, lo que da lugar en muchos casos a complementos de cuantía muy reducida. Tampoco se aplica a todas las modalidades de jubilación: quedan excluidas las anticipadas <https://revista.laborum.es/index.php/revsegsoc/article/view/97>. Hasta abril del 2018 habrían percibido el recargo, en cualquiera de sus porcentajes, algo más de 380 mil mujeres, cifra muy inferior a la que resultaría si no existiesen las mencionadas limitaciones. Habida cuenta de que mayoritariamente se han aplicado a las pensiones de viudedad, de muy baja cuantía media, los complementos son de escaso importe.

El reforzamiento excesivo de los derechos derivados puede convertirse en una trampa contra el empleo de las mujeres, al estimular su retirada o no acceso al mercado de trabajo, por lo que otra modalidad de individualización consiste en que la reducción de los derechos derivados sea paralela al aumento del acceso de las mujeres al mercado de trabajo. En el actual contexto de incremento de la actividad profesional de las mujeres y de mejora relativa de sus derechos, es posible plantear la reducción progresiva de los derechos derivados, destinando los recursos que se ahorren -y no solo ellos- a la afirmación de los derechos propios. En el Estado español, el enorme retroceso de la participación de las mujeres en el trabajo remunerado que tuvo lugar durante el franquismo debilitó enormemente los derechos propios de pensión de las mujeres, que están mejorando muy lentamente para una parte importante de las mismas.

La contributividad contra las mujeres

Las medidas compensatorias de la brecha de género de las pensiones que se han aprobado en los últimos años

para atenuar las diferencias de pensión entre mujeres y hombres han sido de menor impacto que las que operan en sentido contrario y que se han adoptado con el objetivo de aumentar la contributividad, es decir del estrechamiento de la relación entre la suma de las pensiones percibidas durante el período de percepción de las mismas y el valor actualizado de las cotizaciones pagadas a lo largo de toda la vida laboral <http://pinguet.free.fr/marty618.pdf>. Ello se ha expresado, entre otros elementos, en la implantación del factor de sostenibilidad que tiene la función de reducir la pensión de jubilación cuando aumente la esperanza media de vida.

El reforzamiento de la relación entre cotizaciones y pensiones y de endurecimiento de las reglas que ha caracterizado no solo a las reformas de pensiones de 2011 y 2013 sino también a las anteriores, perjudica especialmente a las pensiones por derecho propio de las mujeres. A continuación se indican algunos de sus aspectos.

-El aumento de la edad de jubilación de 65 a 67 años que perjudican a las mujeres por la menor duración media de sus tiempos cotizados (unos diez años), debida las frecuentes interrupciones de las cotizaciones por las salidas frecuentes de la actividad laboral. Ese aumento de la edad da lugar a la aplicación de penalizaciones para quienes se vean obligadas a jubilarse anticipadamente y/o a períodos sin ningún tipo de remuneración, ni salarial, ni de desempleo (u otras prestaciones sociales como las rentas de inserción en muchas Comunidades Autónomas), ni de pensiones. Para evitar la penalización en la pensión se requiere ampliar la consideración como cotizado de los tiempos dedicados a las actividades de cuidado y mejorar los complementos de maternidad.

-La ampliación del período mínimo de cotización de 10 a 15 años para acceder a la jubilación, que se realizó en 1985 pero que se ha agravado en el 2011 bajo gobierno del PSOE, impide el acceso a la pensión a un número más importante de mujeres que de hombres y es de los períodos más amplios de la Unión Europea. La última guinda en este asunto ha sido la eliminación en el 2012 de la asunción por el Estado de la cotización a las cuidadoras de las personas en situación de dependencia, que ha supuesto una reducción del 90% de los convenios especiales suscritos.

-Sucesivas ampliaciones del período de cálculo de la pensión de jubilación en base a las cotizaciones, desde los dos últimos años a los 8 últimos (en 1985), los 15 (1997) y los 25 años (2011).

-Cobertura de vacíos (períodos sin cotizar) en el cálculo de la pensión: 48 meses se sustituyen por la base mínima de cotización y el resto por la mitad de la misma (mientras que anteriormente se aplicaba la base mínima a todo el período sin cotizar).

-Ampliación de los períodos cotización exigido para alcanzar el 100% de la pensión, de 35 a 37 años.

-Aumento de las edades de jubilación ordinaria y anticipada y endurecimiento de los requisitos, entre ellos el aumento del tiempo cotizado, que dificultan el acceso a la pensión y reducen su cuantía.

-Limitación de la cuantía que se puede cobrar como complemento de mínimos de las pensiones contributivas a la cuantía de las pensiones no contributivas (370 euros mensuales en el 2017), lo que reduce ese complemento de quienes tengan muy cortas y antiguas carreras de cotización.

-Aumento de la contratación a tiempo parcial de las mujeres -el 73% de quienes trabajan a tiempo parcial son mujeres- que les impide alcanzar porcentajes altos de pensión. De forma mayoritaria (más del 60%) se realiza de forma involuntaria, por no poder acceder a un trabajo a tiempo completo.

-Medidas que favorecen la permanencia de las mujeres en la economía sumergida e impiden así el acceso a las pensiones y/o limitan su cuantía: condicionamiento del subsidio de desempleo para mayores de 55 años a los ingresos del conjunto de la unidad de convivencia; mínimas más elevadas de las pensiones de jubilación e incapacidad cuando el perceptor tenga "cónyuge a cargo". Estas reglas afectan especialmente a las mujeres más precarizadas y de salario más bajo.

Además de medidas legales el combate contra la brecha salarial exige que la negociación colectiva asuma como tarea prioritaria el empleo decente para las mujeres y que la Inspección de Trabajo esté dotada de medios suficientes y de voluntad política para combatir las prácticas empresariales que vulneran la igualdad en el trabajo. También es necesario que tenga lugar una redistribución de los tiempos dedicados a la reproducción de la vida entre hombres y mujeres.

Las pensiones de viudedad

La mejora de las mujeres en el mercado de trabajo, con incrementos en su tasa de participación en la población activa, así como los mayores salarios derivados de su mayor nivel de educación y formación, están consolidando sus derechos propios de pensión de jubilación e invalidez. Ello trae consigo una menor dependencia de las prestaciones de derecho derivado de sus cónyuges, es decir de las pensiones de viudedad, que en la actualidad son percibidas muy mayoritariamente por las mujeres, debido no solo a su mayor esperanza de vida sino a que las mujeres de mayor edad no han generado derechos a la pensión de viudedad cuando fallecen con anterioridad a sus cónyuges por no reunir las condiciones fijadas en la ley (estar de alta en la seguridad social en el momento del fallecimiento y haber cotizado, al menos, 500 días en los 5 años anteriores a ese fallecimiento).

Sin embargo, como se ha apuntado la brecha salarial se mantiene en un nivel muy alto. Y aunque se ha reducido sigue existiendo una diferencia de más de diez puntos en la tasa de empleo entre mujeres y hombres (43,1% en el 2017 frente al 54,5%). Según Eurostat, la asunción de responsabilidades familiares por parte de las mujeres es un factor determinante en la situación de inactividad profesional de una parte importante de las mujeres.

La regulación actual de las pensiones de viudedad, que permite la compatibilidad de la pensión con cualquier ingreso del trabajo o del capital de la persona beneficiaria, y con otras pensiones hasta el límite del tope de las pensiones públicas (2.580 euros/mes), contrasta con las normativas de la mayoría de Estados europeos, que generalmente solo conceden pensiones de viudedad, a partir de edades avanzadas de las personas beneficiarias, o por períodos cortos y /o sólo a los beneficiarios de escasos ingresos. Si la protección de las nuevas beneficiarias pasara al nivel no contributivo, tal como se decía en una Recomendación del Pacto de Toledo -y se insiste en la actualidad- que proponía reservarla a las situaciones de "especial vulnerabilidad" en base a afirmar que se ha "producido un gran avance en materia de conciliación de vida familiar y laboral" y se concediese la protección solo a las personas de muy bajos ingresos que se requieren en ese nivel, daría lugar a un ahorro en las prestaciones que ha sido estimado en una cifra próxima a los mil doscientos millones de euros, estimación que se quedará corta si los criterios de acceso a la pensión son muy estrictos. La inmediata supresión de las pensiones de viudedad para un gran número de personas daría lugar a que se agravase la brecha de género de las pensiones, ya que las pensiones de viudedad percibidas por las mujeres permiten compensar la inferior cuantía de sus pensiones por derecho propio de jubilación e invalidez.

La otra cara de la moneda es la de los limitados ingresos que suponen las pensiones de viudedad para quienes no disponen de otros ingresos. En algunos casos por haber sido expulsadas del mercado de trabajo durante el franquismo por no haber podido alcanzar los períodos de cotización necesarios para acceder a la pensión (15 años en la jubilación). En otros casos por haberse dedicado al cuidado de hijos y otros familiares en el contexto de un sistema de Seguridad Social que concede permisos muy reducidos de maternidad y paternidad y de las reglas que en las últimas reformas han empeorado el acceso y la cuantía de las pensiones de las mujeres

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3783771> y de un Estado con una provisión históricamente mínima de guarderías y otros servicios de cuidado.

Por todo ello, las pensiones de viudedad deben responder a situaciones diferenciadas. Para quienes han podido acceder a pensiones propias, que incluyen a las mujeres cuya edad de acceso al empleo se cumpliera a partir de, por ejemplo, 1970, no es necesaria la mejora de las pensiones de viudedad ya que complementan a otras pensiones por derecho propio. Pero su eliminación total mantendría la elevada brecha de género de las pensiones, ya que la necesaria eliminación o reducción radical de la misma va a ser larga y complicada, en la medida que no depende solo de normas legales que se pueden cambiar sino de prácticas empresariales discriminatorias y de la distribución sexual del trabajo reproductivo, que son más "resistentes".

Para las beneficiarias de mayor edad las actuales pensiones del 52% son muy insuficientes, sobre todo las que, por la fecha del fallecimiento del cónyuge, se han aplicado sobre salarios antiguos muy bajos. La aplicación de un porcentaje del 70% es muy limitada ya que exige condiciones difíciles de cumplir. El gobierno Rajoy atrasó la aplicación de una norma de la ley de reforma del 2011 que establecía, frente al general del 52% y dada la dificultad de acceder al porcentaje del 70%, un porcentaje del 60% para las pensiones de viudedad de las personas de edad 65 o más años, que no tuviesen derecho a otra pensión pública y que no tuviesen ingresos por la realización de trabajos o éstos fuesen de muy escasa cuantía. Los Presupuestos del Estado para 2018 van a poner en vigor una norma que debía haberse aplicado desde el 1 de enero de 2013, sin que se vayan a pagar atrasos por esa demora.

Algunas conclusiones

Una amplia parte del movimiento de pensionistas, especialmente en Euskalherria, ha entendido la necesidad de derogar las reformas laborales y de pensiones, no sólo las aprobadas por el PP en el 2013 sino también por el PSOE en el 2011 <http://vientosur.info/spip.php?article11535>, que en materia de pensiones son aún más agresivas, aunque su percepción social está condicionada por una entrada en vigor progresiva y dilatada en el tiempo. De no hacerlo es muy probable que la leve reducción de la brecha de pensiones (unos cuatro puntos) que ha tenido lugar durante los últimos años se amplíe de nuevo cuando se desplieguen plenamente las reformas de "contributivización".

No basta con derogar esas reformas regresivas sino que se deben mejorar y extender las medidas de derechos familiares, eliminando las restricciones temporales y de otro tipo de las que están en vigor. Muy importante es el aumento de las pensiones mínimas, tanto de las no contributivas como de las contributivas, en línea con la exigencia de 1080 euros por pensionista para estas últimas planteada de forma unitaria por el movimiento vasco de pensionistas y que ha sido asumida también por algunas organizaciones y plataformas en otros puntos del Estado español.

[1] Véase una detallada explicación de las razones de todo tipo de la brecha de género de las pensiones en Errandonea Ulazia, Elisabet, "El nuevo complemento por maternidad y los factores que repercuten sobre la cuantía de las pensiones contributivas de las mujeres", *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, nº 7, 2016, 75-97.

[2] Peemans-Poullet, H., "L'individualisation des droits pour rendre la sécurité sociale plus juste et plus sociale", *La Revue politique-CEPESS*, nº 3-4, 2000, p. 60.

[3] Una exposición técnica de esta problemática se puede ver en Rivas Vallejo, Pilar, "La perspectiva de género en las prestaciones de la Seguridad Social, en AA.VV (Dir. José Luis Monereo y Guillermo Rodríguez Iniesta), *Tratado de Derecho de la Seguridad Social*, Ediciones Laborum, 2017, Tomo II, 485-508.