



Medidas paliativas frente a la brecha de género en materia de pensiones en España: crónica de su insuficiencia

por Carmen Solís Prieto

No hace muchos días recibí información sobre unas interesantes jornadas a celebrar en la Universidad de Sevilla en torno al tema de la discriminación de la mujer en el empleo, en las que a través de una serie de preguntas de corte muy didáctico se trataba de llevar a cabo un acercamiento a la materia accesible para todos los públicos. En particular, en tanto quien escribe estas líneas ha estado vinculada a la docencia en el ámbito de la Seguridad Social en los últimos años, me llamó la atención la intervención que en el seno de las mismas llevaría a cabo la profesora Cristina Sánchez-Rodas Navarro, catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Sevilla. La misma giraba en torno a la siguiente cuestión: “¿Está la mujer discriminada en temas de protección social? (Mujeres y pensiones: ¿discriminación por razón de género?)”. Y la respuesta, por distintas razones que a continuación serán someramente traídas a colación, no podía ser otra que un rotundo sí (con mayúsculas, negritas y subrayado, si se me permite).

Ha de partirse de un dato fáctico indiscutible con incidencia decisiva a este respecto: la igualdad retributiva entre mujeres y hombres sigue constituyendo un reto pendiente tanto en España como en otros países de nuestro entorno cultural. Así, esa brecha o disparidad salarial por razón de género aumenta a medida que se incrementa la edad de las trabajadoras y las responsabilidades del puesto de trabajo desarrollado por éstas. Dicha intolerable situación encuentra su fundamento último, no en una menor cualificación de las mujeres o en una limitada experiencia laboral, sino en circunstancias como la infravaloración del trabajo desarrollado por las mismas como consecuencia de procesos culturales o estereotipos de género, además de la segregación que puede encontrarse en ciertos sectores del mercado laboral.

A su vez, ha de subrayarse otro hecho con influencia en materia de pensiones: el mayor número de mujeres que, frente a las manifiestas carencias de los servicios sociales, asumen las cargas familiares (atención a los mayores, los hijos y otras personas dependientes) y, como consecuencia de ello, se alejan del mercado laboral o, en último extremo, recurren en mayor medida al trabajo a tiempo parcial a fin de compatibilizar ambas facetas.

De todo ello se deriva que, en materia de pensiones, las mujeres tengan, con carácter general y en comparación con los hombres, carreras de seguro más cortas y discontinuas, que las lleva en no pocas ocasiones a no cubrir los períodos de carencia exigidos para ser beneficiarias de ciertas prestaciones, viéndose abocadas a la protección de carácter no contributivo, o, en el mejor de los casos, a pensiones de importe reducido como consecuencia de sus menores bases de cotización al haber estado relegadas a trabajos de menor cualificación o a tiempo parcial.

Siendo consciente de esta problemática, el legislador español ha optado por introducir una serie de medidas correctoras para paliar o reducir la brecha de género en materia de pensiones:

1) El nuevo método de cómputo de los períodos de cotización en caso de trabajadores contratados a tiempo parcial (artículo 247 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en adelante TRLGSS) supuso la instauración de un procedimiento de cálculo basado en el “coeficiente de parcialidad” y en el “coeficiente global de parcialidad”. El mismo se introdujo en nuestro ordenamiento a través del Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto, tras la declaración de inconstitucionalidad de la regulación contenida al respecto en la Disposición Adicional 7ª del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, mediante la Sentencia del Tribunal Constitucional 61/2013, de 14 de marzo. Ésta subrayaba, como ya hiciera la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 22 de noviembre de 2012 (caso Elbal Moreno), la discriminación indirecta por razón de sexo que dicha regulación suponía, lo que forzó al legislador a cubrir la laguna sobrevenida a través de una nueva normativa sobre el acceso a las prestaciones de Seguridad Social por parte de quienes realizaran trabajos por cuenta ajena bajo la modalidad de trabajo a tiempo parcial adecuada tanto a las exigencias constitucionales como al ordenamiento de la Unión.

2) Los períodos de cotización asimilados por parto previstos en el artículo 235 TRLGSS suponen que la solicitante de una pensión contributiva de jubilación o incapacidad permanente que no haya cotizado durante las 16 semanas posteriores al parto (o el tiempo que corresponda en caso de parto múltiple) verá incrementado el período cotizado en 112 días completos por cada parto de un solo hijo y 14 días más por cada hijo a partir del segundo, este incluido, si el parto fuera múltiple. De esta forma, como señala la Sentencia del Tribunal Supremo de 14 de junio de 2016 (sentencia núm. 525/2016), se pone de manifiesto que este precepto tiene por finalidad beneficiar a todas las mujeres cuando hayan de obtener beneficios prestacionales o sociales derivados de su actividad laboral, pues esa actividad laboral se ha visto afectada por una circunstancia derivada de su sexo. Lo que se pretende es incrementar la vida cotizada cuando no ha habido esa protección y paliar la discriminación, teniendo en consideración precisamente que el parto constituye una eventualidad exclusivamente femenina.

3) Otro período de cotización ficticio o asimilado se recoge en el artículo 236 TRLGSS como beneficio por cuidado de hijos o menores para los casos de extinción de la relación laboral o 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, siendo necesario subrayar que en caso de controversia entre ambos progenitores, se otorgará el derecho a la madre pues el beneficio sólo podrá disfrutarse por uno de ellos.

4) La consideración como cotizado a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad de los períodos de hasta tres años de excedencia que los trabajadores disfruten en razón del cuidado de cada hijo o menor en régimen de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción o del primer año si se trata de una excedencia por cuidado de otros familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen una actividad retribuida (apartados 1 y 2 del artículo 237 TRLGSS).

5) Los supuestos de cotizaciones ficticias recogidos en los apartados 3 y 4 del artículo 237 TRLGSS para los casos de reducción de jornada también constituyen una vía para salvar los perjuicios que se

derivarían para los trabajadores que hacen uso de esta vía para conciliar la vida laboral y familiar (artículo 37.6 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en adelante TRLET). De esta forma, las cotizaciones realizadas durante los dos primeros años del período de reducción de jornada por cuidado de menor (primer año en los demás supuestos de reducción de jornada contemplados en los dos primeros párrafos de dicho apartado del mencionado artículo) se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo, a efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad. También se da cobertura de la misma forma a las cotizaciones realizadas durante los períodos en que se reduce la jornada para cuidado del lactante entre los 9 y los 12 meses, así como para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, ampliando también sus efectos en estos casos a las prestaciones de nacimiento y cuidado de menor, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural e incapacidad temporal. Como las reducciones de jornada a veces son la antesala de las excedencias por cuidado de hijos u otros familiares, cuando éstas hubieran estado precedidas por una reducción de jornada según lo previsto en el artículo 37.6 TRLET, a efectos de la consideración como cotizados de los períodos de excedencia que correspondan, las cotizaciones realizadas durante la reducción de jornada se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo.

6) El complemento por maternidad en las pensiones contributivas de jubilación, viudedad o incapacidad permanente del sistema de la Seguridad Social (artículo 60 TRLGSS), que consiste en el incremento de la misma en un 5, un 10 o un 15% en función de la aportación demográfica a la Seguridad Social por parte de las mujeres que hayan tenido hijos biológicos o adoptados (2, 3 o 4 o más hijos), carece de conexión con la maternidad y estaría relacionado con la dedicación al cuidado de los hijos, como causa de las interrupciones en la vida profesional de las mujeres. Las exclusiones establecidas, la falta de retroactividad de la medida y su carácter eventualmente discriminatorio por falta de acomodo a la normativa europea en materia de igualdad de trato en el ámbito de la Seguridad Social y a la jurisprudencia de la Unión recaída al respecto lo hacen especialmente criticable.

7) También han sido objeto de una específica protección las trabajadoras víctimas de violencia de género pues, si las mismas hacen uso de la suspensión del contrato de trabajo reconocida por dicha circunstancia en los artículos 45.1.n) y 48.10 TRLET, la duración de la suspensión con reserva del puesto de trabajo tendrá la consideración de período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad, desempleo y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave (artículo 165.5 TRLGSS). A su vez, las concretas previsiones contenidas en los artículos 207.1 y 220.1 TRLGSS en materia de pensiones de jubilación anticipada y viudedad para víctimas de violencia de género suponen una relajación de los requisitos necesarios para el acceso a dichas prestaciones pues no se exigirá, respectivamente, que la extinción del contrato sea consecuencia de una situación de reestructuración empresarial que impida la continuidad de la relación laboral ni la existencia de pensión compensatoria.

Si bien es cierto que todas las medidas descritas deben ser valoradas positivamente, por desgracia los cambios legislativos no resultan suficientes para la completa eliminación de la mencionada brecha de género en materia de pensiones. Y es que, parafraseando el texto de la Convención de Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer del año

1979, “para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia”.

Carmen Solís Prieto

Profesora Ayudante de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Extremadura