

Grupo de Investigación en Pensiones y Protección Social:

Enrique Devesa

Profesor titular de la Universidad de Valencia, investigador del Instituto Polibienestar y del IVIE

Mar Devesa

Profesora titular del Departamento de Economía Financiera y Actuarial de la Universidad de Valencia

Borja Encinas

Profesor titular en el Departamento de Economía Financiera y Contabilidad de la Universidad de Extremadura

Inmaculada Domínguez

Profesora titular de la Universidad de Extremadura

Miguel Ángel García

Economista y profesor colaborador de la Universidad Rey Juan Carlos

Robert Meneu

Profesor titular de la Facultad de Economía de la Universidad de Valencia

Edición: 2T 2023, junio¹

Introducción

En esta edición de “El Pensiómetro” se han actualizado 15 de los 20 indicadores del sistema público de pensiones español respecto a la edición de marzo, ya que los otros 5 indicadores están relacionados con variables que dependen del salario o de la demografía y se actualizarán en la edición de septiembre con datos de junio.

Los indicadores de “El Pensiómetro” no se publican directamente en las estadísticas oficiales de la Seguridad Social, sino que se elaboran a partir de ellas, bien como ratios de variables que sí se publican o bien como resultado de aplicar alguna otra metodología. Para obtener los indicadores se han considerado las siguientes hipótesis de trabajo:

Momento actual: marzo de 2023.

- › Mismo periodo del año anterior: con el objetivo de comparar a corto plazo sin que influya la estacionalidad del dato, algo que podría ocurrir si se comparan meses distintos en el caso de cotizaciones, pagas extra de pensiones, PIB, etc.
- › Mismo periodo de 2012: se ha elegido este año de medio plazo por ser el anterior al de la entrada en vigor de las principales medidas de la Ley 27/2011, que reformó el sistema de pensiones a lo largo de un periodo transitorio que finalizará en 2027. Los datos de ingresos, gastos y saldo contributivo son de diciembre de 2012, mientras que el resto de los datos serán del mismo mes que el valor más reciente para evitar la probable estacionalidad. En esta comparativa, algunos indicadores pueden verse influidos por el ciclo económico.

En el próximo apartado se presenta una tabla con los indicadores, incluyendo su definición y su valor en tres momentos del tiempo. En el apartado 3 se interpretan los resultados y su evolución. Por último, en el apartado 4 se realiza un estudio de actualidad en mayor profundidad sobre algún hecho relevante relacionado con el sistema de pensiones. En este caso, se analiza la brecha de género en el sistema de pensiones español, a través de variables como el gasto en pensiones, la pensión media, la tasa de cobertura, etc.

¹ Una versión de este informe se presentará, por parte de Santa Lucía, como resultado del contrato de colaboración firmado entre ellos y el Grupo de Investigación en Pensiones y Protección Social.

Sección I.

**Definición
y valores
de los
indicadores²**

Dimensión	Indicador	Definición	Periodo del último dato	Último dato	Dato mismo periodo año anterior	Dato mismo periodo 2012
Demografía	Inversa tasa de dependencia	Población 20-64/Población 65+	julio-22	3,00	3,05	3,58
Cobertura	Tasa de cobertura	Nº pensionistas 65+ / Población 65+	julio-22	74,5%	74,9%	75,4%
Edad de jubilación	Edad efectiva de jubilación	Edad media ponderada de jubilación (cálculo simplificado)	marzo-23	64,78	64,69	64,33
Solidaridad	Peso complemento a mínimos	Gasto en complemento mínimos / Gasto total en pensiones (nómina)	marzo-23	4,4%	4,6%	7,0%
Sostenibilidad	Tasa de afiliación	Nº afiliados / Población 20-64	julio-22	70,4%	68,1%	58,1%
Sostenibilidad	Afiliados por pensionista	Nº afiliados / nº pensionistas	marzo-23	2,24	2,20	1,97
Sostenibilidad	Pensión por € cotizado	Pensión media (x14) / cotización media sin cese (x12)	marzo-23	2,27	2,19	2,03
Generosidad	Generosidad absoluta	Pensión media por pensionista (€/mes)	marzo-23	1.316,09	1.198,39	937,69
Reemplazo	Tasa de reemplazo agregada	Pensión media anual / Salario medio (jubilación)	2020	64,6%	65,3%	58,3%
Reemplazo	Tasa de reemplazo marginal	Pensión media anual 65-69 / Salario medio 60-64 (jubilación)	2020	67,6%	68,2%	68,3%
Brecha de género	Brecha de género agregada	Pensión media mujeres / pensión media hombres (Jubilación)	marzo-23	68,1%	67,5%	60,3%
Brecha de género	Brecha de género marginal	Pensión media mujeres / pensión media hombres (Altas Jubilación)	marzo-23	78,0%	78,7%	69,2%
Ingresos	Ingresos contributivos sobre el PIB	Ingresos contributivos / PIB (últimos 12 meses)	marzo-23	10,6%	10,9%	10,3%
Ingresos	Tasa de variación de las cotizaciones de afiliados	Cotizaciones de afiliados sin cese ni desempleo (crecimiento mismo mes año anterior)	marzo-23	7,8%	8,8%	
Gastos	Gastos contributivos sobre el PIB	Gastos contributivos / PIB (últimos 12 meses)	marzo-23	12,6%	13,0%	10,5%
Gastos	Tasa de variación de las pensiones contributivas	Pensiones contributivas (sin mínimos) (crecimiento mismo mes año anterior)	marzo-23	11,4%	7,1%	
Saldo	Saldo contributivo	Saldo contributivo (millones €) (últimos 12 meses)	marzo-23	-26.497	-26.244	-2.399
Saldo	Saldo contributivo sobre el PIB	Saldo contributivo / PIB (últimos 12 meses)	marzo-23	-1,95%	-2,12%	-0,23%
Saldo	Saldo contributivo por pensionista	Saldo contributivo (€) / nº pensionistas (últimos 12 meses)	marzo-23	-2.936	-2.930	-296
Saldo	Saldo contributivo por cotizante	Saldo contributivo (€) / nº afiliados (últimos 12 meses)	marzo-23	-1.310	-1.341	-142

² Los datos de ingresos, gastos y saldo del mismo periodo del año anterior pueden no coincidir con el mostrado en la correspondiente edición del Pensiómetro como último dato debido a la actualización (de provisional a definitiva) de los datos de ejecución presupuestaria.

Sección II.

**Interpretación
de los
indicadores y
su evolución**

La **edad efectiva de jubilación** en el primer trimestre de 2023 ha retomado la tendencia alcista que fue interrumpida a final de 2022 cuando se produjo un aumento atípico de las jubilaciones anticipadas voluntarias, seguramente por la elevada revalorización que se esperaba para 2023 (8,5%) que, en algunos casos, más que compensó los coeficientes reductores aplicados. En este primer trimestre, la edad legal ha aumentado 2 meses y la edad efectiva lo ha hecho desde 64,69 a 64,78 (poco más de un mes). Previsiblemente, en la edición de diciembre de 2023 utilizaremos datos de una nueva estadística de la Seguridad Social que proporciona la edad de jubilación de las nuevas altas de una forma más exacta. Para evitar distorsiones puntuales, como las producidas en diciembre de 2022, calcularemos el dato en media trimestral. Este dato sitúa la edad efectiva de jubilación en 64,85 años de media en el primer trimestre de 2023, el mismo dato medio que en el último trimestre de 2022.

El **indicador de solidaridad** continúa su tendencia decreciente bajando el peso de los complementos a mínimos en la nómina de pensiones al 4,4% frente al 4,6% un año antes. Ello es un síntoma de que los derechos por pensiones son cada vez mayores y se necesitan menos recursos adicionales para garantizar la pensión mínima, una pensión que se ha revalorizado en 2023 igual que el resto de las pensiones contributivas.

Los **indicadores de sostenibilidad** han mejorado respecto al mismo mes del año anterior por el buen comportamiento de la afiliación. La comparativa con 2012 es positiva, si bien hay que tener en cuenta que en 2012 la economía estaba en el punto más bajo del ciclo económico tras la crisis que se inició en 2008. La **tasa de afiliación** se ha incrementado en más de 2 puntos en el último año (12 puntos desde 2012) y el **número de afiliados por pensionista** ha subido a 2,24 en marzo de 2023 frente a 2,20 en marzo de 2022 (1,97 en marzo de 2012). Sin duda, se trata de un dato positivo, pero todavía está lejos de los aproximadamente 2,6 afiliados por pensionistas que serían necesarios para que desapareciera el actual déficit contributivo de la Seguridad Social; es decir, se necesitarían 3,2 millones de afiliados más que los actuales. Por su parte, el dato del **importe de la pensión media por € medio cotizado** es de 2,27 € y es el dato más alto alcanzado sin contar el de los meses de abril a junio de 2020 que estaban claramente influenciados por la baja cotización asociada a la pandemia. Tras unos trimestres de estabilización de este dato, parece que ha retomado su senda creciente. La cotización media, en el último trimestre, ha subido menos que la pensión media, probablemente por la alta revalorización de las pensiones, lo que tensiona la sostenibilidad. Así pues, en este trimestre hay un comportamiento mixto de los indicadores de sostenibilidad, siendo positivo el de la tasa de afiliación y número de afiliados por pensionista y negativo el de la pensión media respecto a la cotización media.

La **generosidad en términos absolutos**, medida a través de la pensión media por pensionista, se sitúa en marzo de 2023 en 1.316,09 euros desde los 1.198,39 del año anterior (+9,8%). Este valor tiende a aumentar de forma continua en el tiempo más que la revalorización normal de las pensiones (8,5% en 2023) debido, sobre todo, al efecto sustitución (nuevas pensiones en torno al 21% más altas que las que causan baja).

En cuanto a la **brecha de género de las pensiones de jubilación**, los indicadores confirman la tendencia a su disminución. A nivel agregado, la pensión media de jubilación de mujeres se sitúa en un 68,1% de la de hombres (60,3% once años antes). La reducción de la brecha de género agregada continuará en el futuro ya que, en términos marginales, es decir, si se analizan las nuevas pensiones de jubilación, el indicador se sitúa en el 78%. Hay que tener en cuenta que la reducción de la brecha salarial y de carreras de cotización entre hombres y mujeres se traslada a la pensión con algo de retraso. Este último indicador

es el que se tomará de referencia para que siga en vigor el complemento para la reducción de la brecha de género aprobado en febrero de 2021, de manera que mientras sea inferior al 95% se mantendrá el derecho a su percepción.

Por último, los **indicadores contables de ingresos, gastos y saldo** en la parte contributiva han mostrado, en general, una ligera mejoría respecto a marzo de 2022. Los ingresos por cotizaciones de ocupados aumentan un 7,8%. Este crecimiento es inferior al del PIB nominal, por lo que los ingresos contributivos en marzo de 2023 han bajado al 10,6% del PIB frente al 10,9% de marzo de 2022. Los gastos en pensiones contributivas, por su parte, están creciendo un 11,4% en marzo de 2023 respecto a marzo de 2022, 4,3 puntos más que el año anterior debido a la elevada revalorización. La media móvil anual sitúa los gastos contributivos respecto del PIB en el 12,6%, cuatro décimas menos que en 2022.

Como consecuencia de lo anterior, el déficit contributivo en marzo se ha moderado y es del 1,95% del PIB frente al 2,12% de marzo de 2022. En términos absolutos alcanza los 26.497 millones de euros (26.244 millones de euros en marzo de 2022). El déficit por pensionista se mantiene prácticamente estable respecto a hace un año (2.936 euros frente a 2.930) y el déficit por cotizante baja en el último año de 1.341 euros a 1.310 euros.

Sección III.

Estudio de actualidad. La brecha de género en la pensión de jubilación: evolución, causas y medidas para su reducción tras el Real Decreto-ley 2/2023

Introducción

La importancia de la pensión de jubilación es más que evidente. Para la inmensa mayoría de las personas mayores esta prestación representa su única o principal fuente de ingresos. Por ello, alcanzar la edad de jubilación con unos derechos de pensión suficiente es la principal garantía para el mantenimiento de la calidad de vida tras el retiro y la disminución de la pobreza durante la vejez.

En el año 2022, la pensión media de jubilación se situó en algo más de 1.250 euros mensuales. Esta cifra se puede considerar bastante adecuada si se tiene en cuenta que representa aproximadamente el 60% del salario medio, uno de los valores más altos de la UE. Ahora bien, los datos de la pensión media de jubilación por sexo muestran diferencias muy significativas y ponen de manifiesto una importante brecha de género. Esta brecha se traduce en que las mujeres tienen más probabilidades de estar por debajo del umbral de la pobreza al envejecer. No se trata de un problema exclusivo de nuestro país. Según la Comisión Europea, en 2019 las mujeres recibieron pensiones más bajas en todos los países miembros de la UE, siendo la brecha media del 29%.

Uno de los propósitos de este apartado es analizar la dinámica de la brecha de género en las pensiones de jubilación españolas y así explorar si se ha producido una convergencia entre las pensiones de hombres y mujeres. Por otro lado, dado que la brecha de género no obedece a la existencia de una normativa discriminatoria en materia de pensiones, también resulta interesante conocer cuáles son las principales causas de estas desigualdades. Por último, se analizará el bloque de medidas incluidas en la normativa española dirigidas, de manera directa o indirecta, a reducir la brecha de género en las pensiones, muchas de las cuales han sido modificadas recientemente por el Real Decreto-ley 2/2023 (en adelante, RDL 2/2023).

Evolución de la brecha de género en las pensiones de jubilación españolas

La brecha de género en las pensiones de jubilación se puede definir como las desigualdades que existen entre hombres y mujeres en el acceso a las mismas y en su cuantía. El indicador más utilizado para medir la diferencia, en porcentaje, entre hombres y mujeres en materia de pensiones es el siguiente:

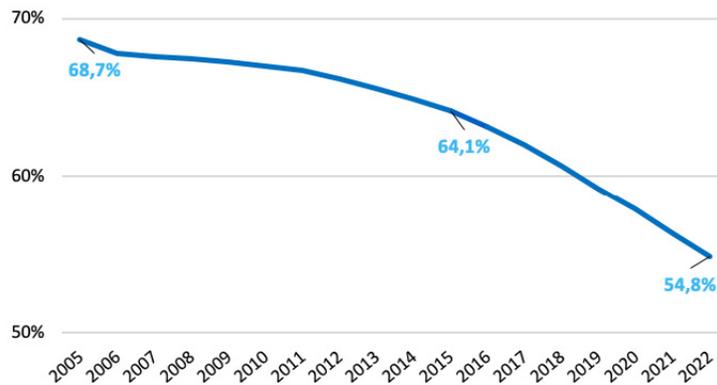
$$\text{Brecha de Género variable } X = \left(1 - \frac{\text{Variable } X \text{ para las mujeres}}{\text{Variable } X \text{ para los hombres}} \right) \times 100$$

Las variables sobre las que se va a analizar la brecha de género son el gasto total en pensiones de jubilación, la cuantía media de la pensión de jubilación y la tasa de cobertura de la población mayor (65 y más años). Si el resultado del indicador es positivo nos estará señalando que en la variable X existe una diferencia o brecha a favor de los hombres, y en caso de resultar negativo que la brecha es a favor de las mujeres.

- **Brecha de género en el gasto total en pensiones de jubilación**

En el año 2022, el gasto total en pensiones de jubilación del Sistema de Seguridad Social se aproximó a los 110.000 millones de euros. Sin embargo, su reparto entre ambos sexos fue muy desigual pues las mujeres solo percibieron algo más de 34.000 millones de euros (en torno a 41.000 millones de euros menos que los hombres). Esto supone que la brecha del gasto en jubilación se situó en el 54,8%. El dato positivo es que desde el año 2005 esta brecha se ha estrechado en 14 p.p. (gráfico 1).

Gráfico 1. Brecha de género en el gasto total en pensiones de jubilación



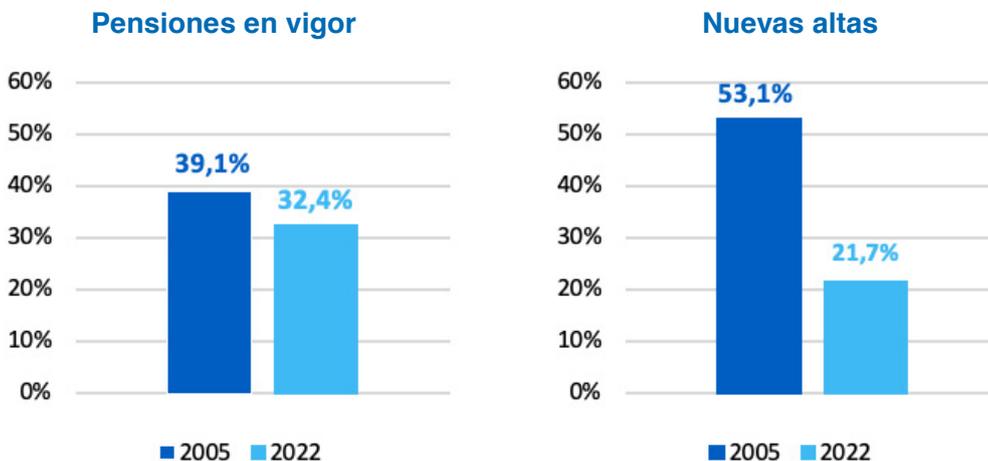
Fuente: eSTADISS (<https://www.seg-social.es/>) y elaboración propia

Como se verá a continuación, esta brecha tan significativa se explica, no solo porque las pensiones de jubilación de las mujeres son de menor cuantía que la de los hombres, sino también porque su tasa de cobertura es mucho más baja debido a que la mayoría no alcanzan el periodo mínimo de cotización necesario para acceder a la pensión de jubilación.

- **Brecha de género en la cuantía media de la pensión de jubilación**

En el periodo 2005-2022, la cuantía media de la pensión de jubilación de las mujeres ha crecido de forma notable (102%). Esto ha permitido que la brecha con los hombres disminuya en casi 7 p.p. (gráfico 2), aunque todavía sigue siendo muy amplia (32,4% en 2022).

Gráfico 2. Brecha de género en la cuantía media de la pensión de jubilación



Fuente: eSTADISS (<https://www.seg-social.es/>) y elaboración propia

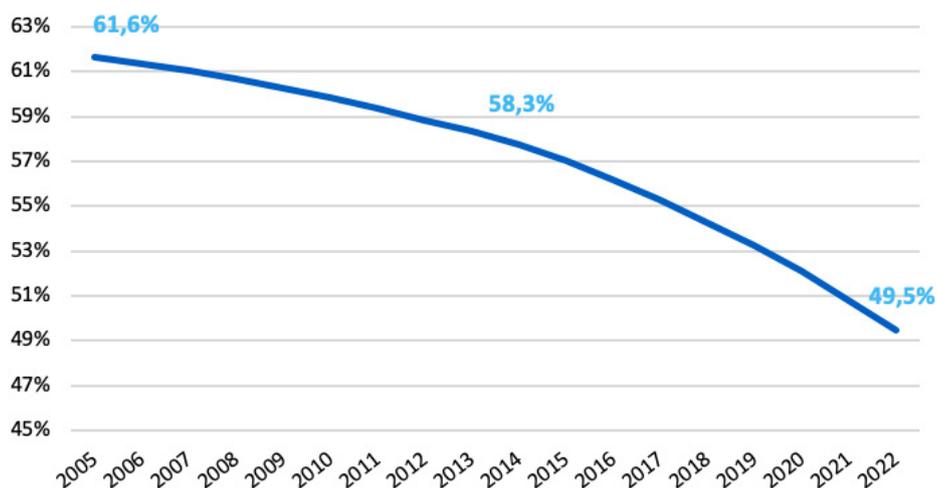
Los menores salarios y las carreras de cotización menos estables están muy probablemente en el origen de esta desigualdad. Ahora bien, para apreciar con mayor claridad esta tendencia descendente es necesario fijar la atención en la brecha de género marginal, es decir, de las nuevas altas de jubilación. Estas pensiones corresponden a las personas que acaban de dejar el mercado de trabajo y, en consecuencia, sus cuantías reflejan mejor los cambios producidos en el mercado laboral y además incorporan el efecto del conjunto de medidas que se han implementado en los últimos años para reducir la brecha de género. Si bien estas pensiones también sufren el efecto de la brecha de género (21,7%) su reducción desde el año 2005 es casi de 32 p.p.

- **Brecha de género en la tasa de cobertura de la población mayor**

La tasa de cobertura de la población mayor es el cociente entre el número de personas de 65 y más años que perciben una pensión de jubilación y la población total del mismo grupo de edad. Desde 2005, su valor apenas ha variado (en torno al 60,5%), pero su evolución ha sido muy diferente en hombres y mujeres. En los hombres la tasa de cobertura ha disminuido en casi 9 p.p. hasta situarse en el 84,7%, mientras que en las mujeres ha aumentado en 7 p.p., alcanzando el 42,8% en 2022. Esta amplia diferencia se debe a que muchas mujeres mayores no han trabajado de forma remunerada a lo largo de su vida, y otras que sí lo hicieron, no llegaron a contribuir los 15 años necesarios para acceder a una pensión de jubilación.

A pesar de esta evolución tan dispar, en 2022 seguía existiendo una brecha de género importante en la tasa de cobertura (49,5%), que pone de manifiesto que las mujeres mayores no solo perciben pensiones de jubilación más bajas, sino que además están menos cubiertas por el sistema. El dato positivo es que, al igual que en los indicadores anteriores, esta brecha muestra una clara tendencia descendente (gráfico 3).

Gráfico 3. Brecha de género en la tasa de cobertura de la población mayor



Fuente: eSTADISS (<https://www.seg-social.es/>) y elaboración propia:

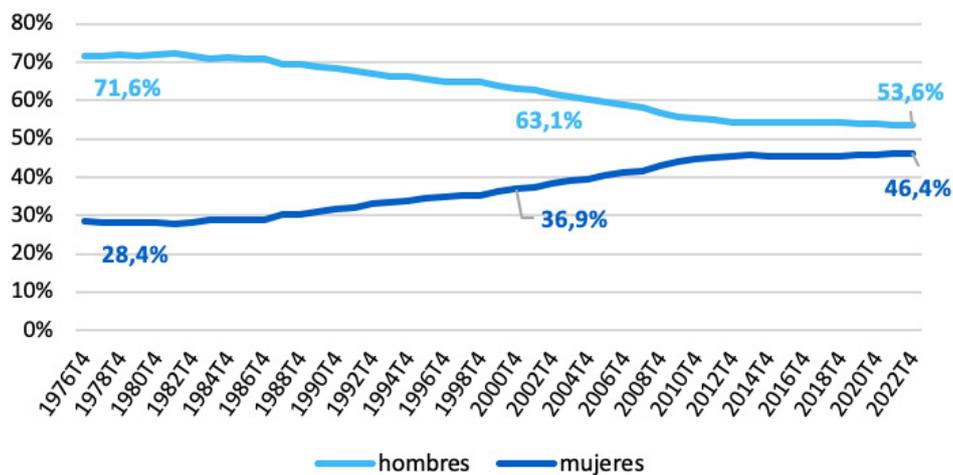
Principales causas de la brecha de género en las pensiones

La situación de inferioridad en la que se encuentran las mujeres en materia de pensiones tiene su origen en sus características laborales: menor participación en el mercado de trabajo, menores salarios y mayor uso del empleo a tiempo parcial y las excedencias para conciliar la vida laboral y familiar.

- **Menor participación en el mercado laboral**

Hasta mediados de la década de los ochenta la presencia de las mujeres en el mercado laboral era muy baja (apenas representaban el 30% del empleo total). A partir de este momento se inicia una transformación extraordinaria con la incorporación masiva de las mujeres al mundo laboral que ha dado lugar a una clara convergencia entre ambos sexos en el empleo (gráfico 4). A pesar de todo, en 2022 el peso de los hombres en la población ocupada sigue siendo superior (53,6%) al de las mujeres (46,4%).

Gráfico 4. Participación por sexo en el mercado laboral español



Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA), datos del 4º trimestre, y elaboración propia

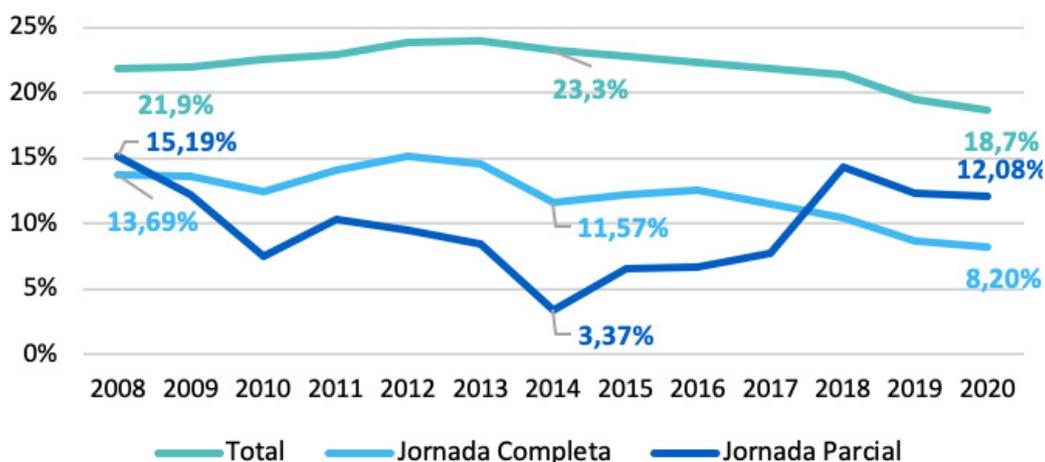
El acceso a una pensión de jubilación requiere acreditar al menos 15 años cotizados. Por tanto, esta diferencia en la participación laboral es la causa principal de que solo el 37,7% de las mujeres mayores de 75 años perciban una pensión de jubilación (en los hombres más de un 89% perciben pensión de jubilación). En el caso de las mujeres entre 65 y 69 años, con mayor experiencia laboral, este porcentaje se eleva al 48%. Por ello, cabe esperar que en el futuro este porcentaje siga aumentando, una vez que accedan a la jubilación las generaciones de mujeres que han tenido una mayor participación en el mercado laboral.

- **La brecha salarial de género**

Además de las diferencias en la participación laboral, también existe una brecha de género en los salarios. En el gráfico 5 se recoge la evolución de la brecha salarial no ajustada³ calculada sobre el salario medio anual y en función de la jornada laboral.

³ Este indicador no ajustado mide, en términos porcentuales, las diferencias salariales sin tener en cuenta las diferentes características socioeconómicas y laborales de hombres y mujeres (nivel educativo, tipo de contrato, tipo de jornada, antigüedad, sector de actividad, ocupación, etc.).

Gráfico 5. Brecha salarial de género sobre salario medio anual y por tipo de jornada



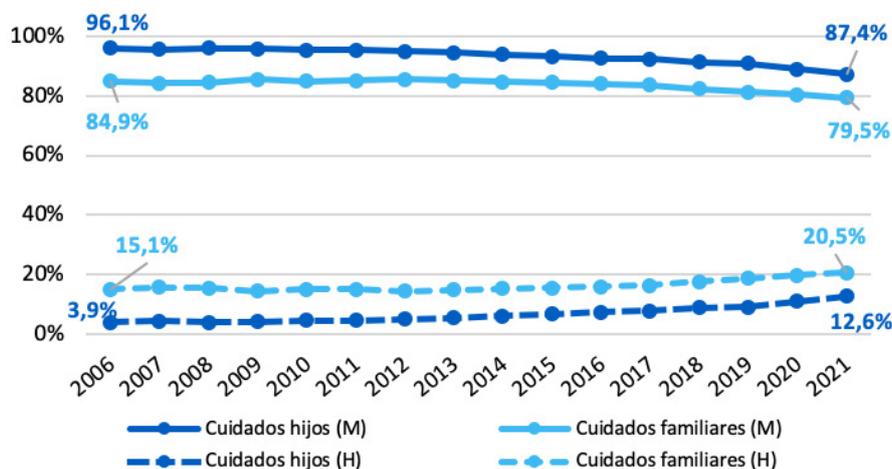
Fuente: Encuesta de Estructura Salarial del INE y elaboración propia

Se aprecia que desde 2008 la brecha salarial total se ha reducido en 3,2 p.p., pero sigue siendo una realidad en el mercado laboral español (18,7% en 2020). También se puede apreciar que la dimensión de la brecha salarial es mucho más reducida si se compara a mujeres y hombres que trabajan con la misma jornada laboral, ya sea a tiempo completo o parcial. Por tanto, es la desigual inserción laboral por tipo de jornada (en las mujeres pesa mucho más el tiempo parcial) la que determina que la brecha salarial total se sitúe en porcentajes tan elevados.

La brecha salarial, combinada con la menor participación laboral de la mujer conlleva que las mujeres tengan, con carácter general, bases reguladoras más bajas y carreras de cotización más cortas que se traducen en pensiones de jubilación de importe más reducido.

- El mayor uso de las excedencias y el empleo a tiempo parcial para conciliar la vida laboral y familiar. A pesar de los cambios producidos en los últimos años, las mujeres siguen asumiendo la mayor parte de las responsabilidades familiares y, como consecuencia de ello, se alejan del mercado laboral solicitando una excedencia por cuidados de hijos y familiares dependientes (gráfico 6).

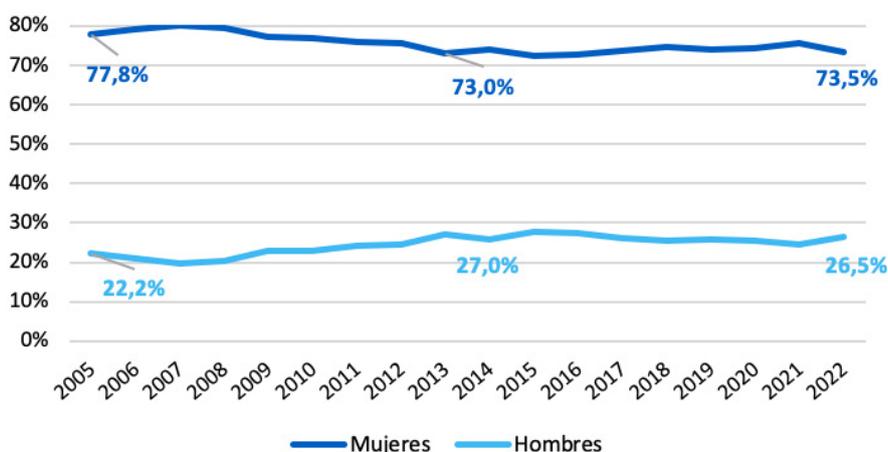
Gráfico 6. Porcentaje de excedencias de mujeres y hombres



Fuente: Instituto de las Mujeres
(<https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/Conciliacion/ExcedPermisos.htm>)

En otros casos, las mujeres tratan de compatibilizar su vida laboral y familiar recurriendo al empleo a tiempo parcial. Como se puede observar en el gráfico 7, las mujeres ocupan prácticamente el 75% de todo el empleo a tiempo parcial, es decir, el triple que los hombres. Esta feminización del empleo a tiempo parcial supone, con datos del 2022, que el 21,6% de las mujeres ocupadas trabaja a tiempo parcial, mientras que en los hombres esta forma de empleo afecta únicamente al 6,7%. Si bien esta modalidad de contratación permite a las mujeres no interrumpir completamente su vida laboral y seguir acumulando derechos para su pensión de jubilación, el hecho de que su salario, como es lógico, se vea reducido acaba provocando unas pensiones más bajas.

Gráfico 7. Porcentaje de empleo a tiempo parcial en mujeres y hombres



Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA) del INE, medias anuales, y elaboración propia

Como se verá a continuación, el sistema de pensiones español cuenta con un conjunto de medidas que tratan de paliar los efectos tan negativos que tienen las excedencias por cuidados y el empleo a tiempo parcial en el acceso y cuantía de las pensiones de jubilación femeninas, mediante el reconocimiento de periodos de cotización y bases de cotización ficticias.

Medidas legales frente a la brecha de género en las pensiones de jubilación

La cuantía de la pensión inicial de jubilación se calcula, básicamente, a partir de una fórmula en la que intervienen dos variables: la base reguladora, que depende de las bases de cotización durante los últimos 25 años, y la tasa de sustitución o porcentaje aplicable sobre aquella, que depende del tiempo cotizado⁴. Por ello, la mayoría de las medidas paliativas frente a la brecha de género consisten en aumentar la cuantía de la pensión mediante el reconocimiento de bases de cotización y/o periodos de cotización ficticios en determinadas situaciones que afectan mayoritariamente a las mujeres. Existen otras medidas que consisten en añadir un complemento a la pensión reconocida.

A continuación, se exponen cuáles son las principales características y requisitos de estas medidas teniendo en cuenta los cambios introducidos recientemente por el RDL 2/2023.

⁴ El valor definitivo de este porcentaje se puede ver influido por la edad de acceso a la jubilación debido a la aplicación de unos coeficientes reductores (jubilación anticipada) o ampliadores (jubilación demorada).

- **El complemento a mínimos**

El complemento a mínimos es una cantidad que se añade a la pensión reconocida cuando su importe es inferior a la pensión mínima. Aunque su objetivo principal es garantizar la suficiencia de las pensiones, también contribuye, de manera indirecta, a la reducción de la brecha de género por su clara feminización. Como se puede observar en la tabla 1, el 27,7% de las mujeres jubiladas perciben este complemento, frente al 14,8% de los hombres. Además, su cuantía media mensual es un 14,8% superior en las mujeres.

Tabla 1. Pensiones de jubilación con complemento a mínimos en 2022

	Hombres	Mujeres
% pensiones de jubilación con complemento a mínimos	14,8%	27,7%
Cuantía media del complemento a mínimos	213,44	245,04

Fuente: eSTADISS (<https://www.seg-social.es/>) y elaboración propia

La forma más directa de medir el verdadero potencial de los complementos a mínimos para estrechar la diferencia entre las pensiones de jubilación de hombres y mujeres es comparando la brecha de género que existe aplicando dichos complementos y la que existiría si estos no se aplicasen. Sin el complemento a mínimos la brecha en 2022 sería del 40,2%, es decir, 8 p.p. superior a la que realmente existe.

Una de las medidas introducidas por el RDL 2/2023 ha sido mejorar las pensiones mínimas, que por su relevante dimensión de género tendrá un fuerte impacto en la reducción de la brecha de género. La reforma establece que a partir de 2024 la pensión mínima para mayores de 65 años con cónyuge a cargo se revalorizará anualmente con el IPC más un porcentaje adicional con el objetivo de que a partir de 2027 no sea inferior a la cuantía fijada como umbral de la pobreza relativo (60 por ciento de la renta mediana). El resto de las pensiones mínimas de jubilación también se revalorizarán por encima del IPC, pero en este caso el porcentaje adicional será el 50% de la variable mencionada.

- **La integración de lagunas y la elección de los mejores años para calcular la base reguladora**

La integración de lagunas de cotización permite rellenar los periodos en los que no se ha cotizado con cotizaciones ficticias para mejorar la cuantía de la pensión. Por tanto, se trata de una medida que contribuye a reducir la brecha de género pues beneficia especialmente a las mujeres por ser las que tienen carreras laborales más precarias y discontinuas en el tiempo.

La regla general de integración establece que los primeros 48 meses se rellenen con el 100% de la base mínima de cotización y el resto con el 50%. Sin embargo, el RDL 2/2023 ha introducido un sistema mejorado que permitirá reducir aún más la brecha en las pensiones. La nueva fórmula permitirá⁵ que las mujeres trabajadoras por cuenta ajena⁶ puedan rellenar los primeros 60 meses con el 100% de la base mínima, las 24 siguientes con el 80% y el resto con el 50%.

⁵ Esta nueva fórmula entrará en vigor en 2026 y se mantendrá mientras la brecha de género en las nuevas altas de jubilación sea superior al 5%.

⁶ Los hombres también podrán beneficiarse siempre que cumplan determinados requisitos.

Por otro lado, el RDL 2/2023 también prevé una modificación en el cálculo de la base reguladora. La nueva regla establece que, cuando finalice el periodo transitorio, la base reguladora se obtendrá a partir de los mejores 27 años, dentro de los últimos 29 años. Esta posibilidad de eliminar los 24 peores meses de cotización va a beneficiar especialmente a las mujeres por ser, como se ha comentado anteriormente, las que suelen tener carreras laborales más irregulares y, en consecuencia, también contribuirá a la reducción de la brecha de género.

- ***Reconocimiento de periodos de cotización ficticios por parto y violencia de género***

El beneficio por parto consiste en reconocer un periodo de cotización ficticia de 112 días por cada parto⁷ o aborto de más de 6 meses cuando no se haya disfrutado de la prestación por nacimiento y cuidado del menor por no cumplir los requisitos para su acceso. Este periodo de cotización computa para determinar la edad legal de jubilación, acreditar el periodo mínimo de cotización (15 años) y calcular la cuantía de la pensión que será más elevada porque aumenta el porcentaje aplicable a la base reguladora.

Por otro lado, el Estatuto de los Trabajadores reconoce a las mujeres trabajadoras que son víctimas de violencia de género, el derecho a suspender su relación laboral. Para que esta suspensión no afecte negativamente a su carrera de cotización, la Seguridad Social lo reconoce como periodo de cotización, por lo que no perjudica a la cuantía de su pensión. La duración de este periodo de suspensión no puede exceder, inicialmente, de 6 meses, con posibilidad de prórroga por periodos de 3 meses, hasta un máximo de 18 meses.

- ***Reconocimiento de periodos y bases de cotización ficticios por cuidados de hijos y familiares***

Se trata de un conjunto de medidas que mejoran la cuantía de la pensión de jubilación reconociendo, de forma ficticia, días cotizados y bases de cotización en determinadas situaciones vinculadas al cuidado de hijos y familiares. Estas medidas también contribuyen a reducir la brecha de género por ser las mujeres, por su rol de cuidadoras, las que más se benefician de ellas. Las situaciones protegidas son:

- *Interrupción de las cotizaciones asociadas al cuidado de hijos.* Consiste en reconocer como cotizados periodos en los que se ha interrumpido la carrera de cotización si estos están comprendidos entre los 9 meses anteriores al nacimiento y los 6 años siguientes. Se reconocen hasta 270 días por hijo, con un máximo de 5 años. A efectos de la pensión de jubilación, estos días solo computan si se tienen acreditados más de 15 años de cotización efectiva. Otro beneficio de esta medida es que, si los días reconocidos se encuentran dentro del periodo de cálculo de la base reguladora, las lagunas de cotización no se rellenan con la base mínima sino con la base de cotización promedio de los 6 meses anteriores.
- *Reducciones de jornadas y excedencias y para el cuidado de hijos o familiares dependientes.* Esta medida consiste en aplicar a las reducciones de jornada y excedencias vinculadas al cuidado de hijos y familiares dependientes las siguientes normas especiales:
 - En los casos de reducción de jornada, las bases de cotización correspondientes a esta situación se computarán incrementadas al 100%, hasta un máximo de 3 años por hijo o familiar.
 - En los casos de excedencia, se reconocen como periodos cotizados hasta un máximo de 3 años por hijo o familiar. Además, al igual que en las interrupciones por cuidado de hijos, las lagunas de cotización también se rellenan con la base de cotización promedio de los 6 meses anteriores a la excedencia.

⁷ En los casos de parto múltiple se añaden 14 días más por cada hijo a partir del segundo, este incluido.

En definitiva, los periodos de excedencia o de cotizaciones a tiempo parcial relacionados con temas familiares juegan un papel muy importante en la reducción de la brecha de género mediante el reconocimiento de periodos o bases de cotización ficticias.

- ***Equiparación total entre trabajadores a tiempo parcial y completo***

A lo largo de los últimos años se han realizado diversas modificaciones legales que han acabado con la discriminación que sufrían los trabajadores a tiempo parcial en el acceso y cálculo de su pensión de jubilación. Estas reformas han sido impulsadas por diversas sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y del Tribunal Constitucional al considerar que existía una discriminación indirecta por razón de sexo debido a la clara feminización del empleo a tiempo parcial. La última modificación ha sido introducida por el RDL 2/2023 que elimina el denominado coeficiente global de parcialidad⁸ debido a su incidencia negativa en la cuantía de la pensión de los trabajadores a tiempo parcial con jornadas inferiores al 66,6%.

Otra medida introducida por el RDL 2/2023, que también beneficiará a la pensión de jubilación de las mujeres y reducirá la brecha de género, es la nueva fórmula de integración de lagunas de los trabajadores a tiempo parcial. A partir de 2026, estos trabajadores integraran sus lagunas en la misma cuantía que lo hace quienes tienen jornada completa y no reducida proporcionalmente hasta el porcentaje de jornada que tuvieran en el último trabajo previo a la laguna de cotización.

- ***Complemento para la reducción de la brecha de género***

Se trata de la única medida diseñada específicamente para reducir la brecha de género. Fue introducido por el Real Decreto-ley 3/2021 para sustituir al anterior complemento de maternidad que fue declarado discriminatorio hacia los hombres por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (asunto C-450/18, de 12 de diciembre de 2019).

Este complemento puede ser solicitado por hombres y mujeres, aunque al tratarse de una acción positiva en favor de las mujeres, los requisitos de acceso no son los mismos y en la práctica es difícil que los hombres puedan cobrarlo. De hecho, con datos de mayo de 2023, el número de beneficiarios asciende a 495.859, de los cuales casi el 91,6% son mujeres.

En cuanto al importe de este complemento, se trata de una cuantía fija por hijo (en 2023, 30,4 euros mensuales), hasta un máximo de cuatro, que se revaloriza cada año en el mismo porcentaje que las pensiones contributivas. No obstante, con el objetivo de acelerar la reducción de la brecha de género, el RDL 2/2023 establece un aumento adicional (sobre la revalorización del IPC) del 10% de dicho complemento que se distribuirá entre los años 2024 y 2025.

A modo de conclusión

Los resultados obtenidos en este trabajo ponen de manifiesto que las diferencias de género en las pensiones de jubilación española siguen siendo importantes, si bien muestran una clara tendencia descendente.

⁸ Aunque la eliminación legal del coeficiente global de parcialidad se ha producido en el año 2023, en la práctica la Seguridad Social dejó de aplicarlo en 2019 tras la sentencia 91/2019 del Tribunal Constitucional.

Esta situación de desventaja femenina no es consecuencia de un sistema de pensiones discriminatorio contra las mujeres, sino de las grandes diferencias que todavía existen en el mercado laboral entre ambos sexos. Dado que la presencia de la mujer en el mercado laboral español ha cambiado radicalmente mejorando notablemente, cabe esperar que, en el futuro, conforme vayan entrando en el sistema de pensiones trabajadoras con carreras laborales más largas y mejor remuneradas, la brecha de género en las pensiones continúe reduciéndose. Sin embargo, esta brecha no se cerrará hasta que no desaparezcan totalmente las desigualdades que todavía persisten entre hombres y mujeres en el mercado laboral.

Mientras estas desigualdades laborales persistan el sistema de pensiones trata de paliar la brecha existente en las pensiones con varias medidas correctoras, concretadas fundamentalmente en el reconocimiento de más periodos de cotización y bases de cotización ficticias en determinadas situaciones que afectan, en exclusiva o en mayor medida, a las carreras laborales de las mujeres, como son la maternidad o el cuidado de hijos y familiares.

Bibliografía

BOE: Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones. BOE núm. 65, de 17 de marzo de 2023.

Comisión Europea (2021). 2021 pension adequacy report: current and future income adequacy in old age in the EU. Volume 1. Disponible en: <https://data.europa.eu/doi/10.2767/013455>

INE. Encuesta de Población Activa (EPA). Disponible en: https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=resultados&idp=1254735976595

INE. Encuesta de Estructura Salarial. Disponible en: https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177025&menu=resultados&idp=1254735976596

Instituto de las Mujeres. Mujeres en cifras. Disponible en: <https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/Conciliacion/ExcedPermisos.htm>

Seguridad Social. eSTADISS: Estadísticas de pensiones. Disponible en: <https://sede.seg-social.gob.es/wps/portal/sede/sede/Ciudadanos/2022Estadisticas/204164?changeLanguage=es>

Instituto **santalucía**

www.institutosantalucia.es



santalucía
■ ■ ■ ■ SEGUROS ■ ■ ■ ■