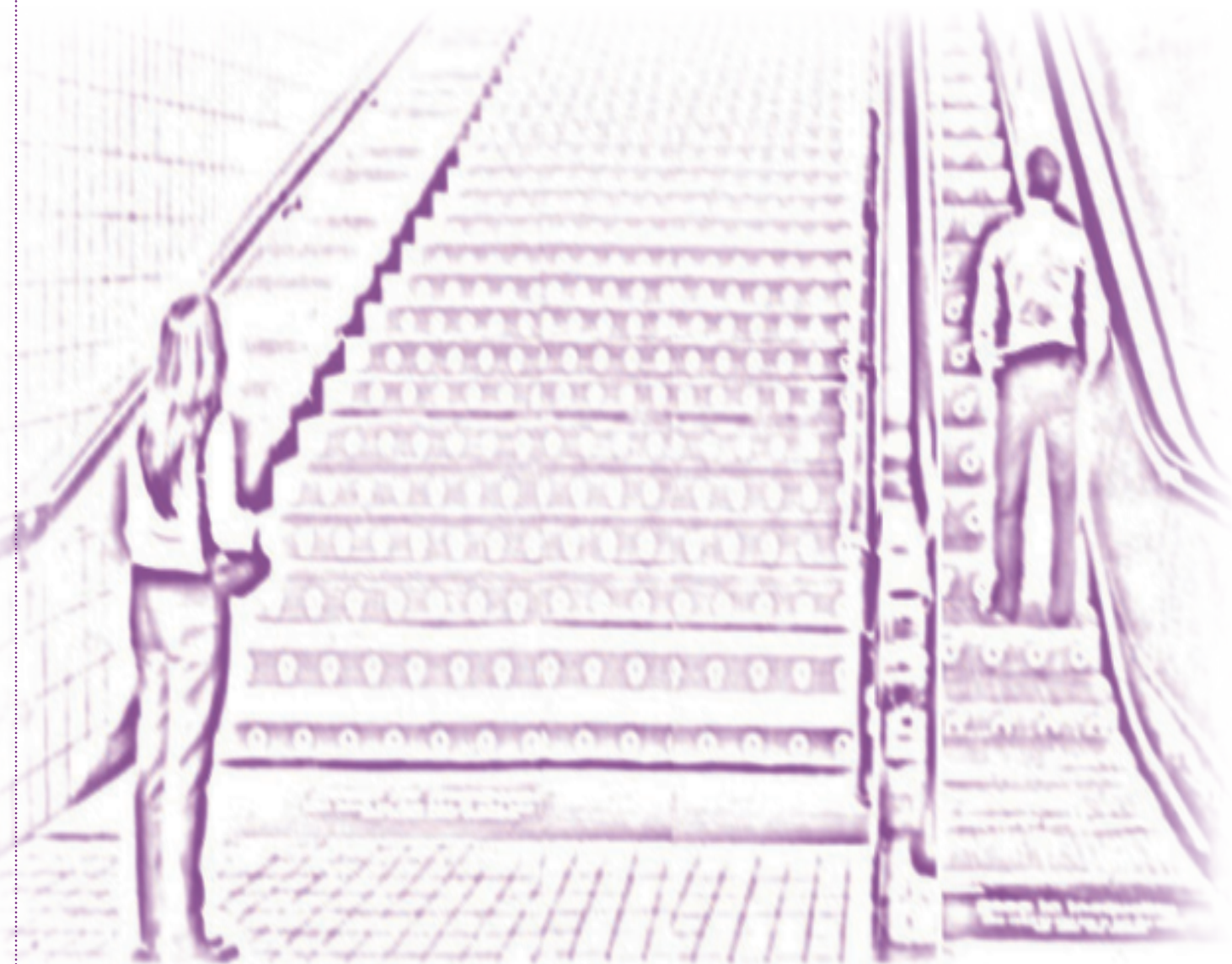


La brecha de género en el sistema de protección social (desempleo y pensiones)



Marzo 2018



Contenido

1. La brecha de género en el empleo	5
2. Impacto de la brecha de género sobre la protección social.....	9
2.1. Desempleo.....	9
2.2. Pensiones	13
La brecha de género en las pensiones en vigor.....	13
La brecha de género en las nuevas pensiones.....	14
3. Medidas incorporadas en el sistema de protección social para reducir la brecha de género	18
3.1. Desempleo	18
3.2. Pensiones	19
Periodos reconocidos como cotizados	19
Periodos reconocidos por cuidado de hijos a cargo.....	20
Excedencia por cuidado de hijos.....	21
Excedencia por cuidado de otros familiares.....	21
Reducción de jornadas por cuidado de hijos.....	21
Periodos de cotización asimilados por parto.....	21
Complemento por maternidad.....	22
Complementos a mínimos.....	22
Coeficiente global de parcialidad.....	23
4. Conclusiones.....	24
La brecha de género en desempleo.....	24
La brecha de género en pensiones.....	24
Efecto de los instrumentos legales introducidos para combatir la brecha de género en prestaciones sociales.	26
Los complementos a mínimos son, hoy, 20 veces más eficaces que el complemento por maternidad.	28
Propuestas de CCOO para combatir la brecha de género en prestaciones sociales.....	29

Introducción

La protección social trata de ayudar a hacer frente a una serie de riesgos como la pérdida del puesto de trabajo o de la capacidad de ganar dinero por causas como la invalidez o la vejez. Se trata de ayudar a la población a atenuar y poder hacer frente a estos riesgos.

La Seguridad Social de España es el principal sistema de protección social del Estado. Su finalidad es garantizar unas prestaciones sociales para hacer frente a determinadas contingencias que pueden situar a la persona (y a quienes dependan de ella) en situación de necesidad.

Las normas que rigen los sistemas de protección social en España son iguales para todas las personas, sin embargo cuando entramos a analizar cómo están protegidas las personas frente a situaciones de desempleo, jubilación, exclusión social, invalidez, etc., encontramos que existen diferencias en el grado y en la calidad de la protección de hombres y mujeres.

Estas diferencias responden principalmente a la distinta situación en el mercado de trabajo de mujeres y hombres. Nos encontramos con una brecha de género en la que las mujeres, en general, tienen peores condiciones laborales que los hombres: contratos precarios, salarios más bajos, jornada parcial, etc., como veremos al analizar los datos del mercado de trabajo.

Después pasaremos a comprobar cómo inciden estas condiciones laborales en las pensiones y en la protección frente al desempleo, en el acceso, en la cuantía de las mismas, en su duración.

1- La brecha de género en el empleo¹

A mediados del mes de febrero la Secretaría de Mujeres e Igualdad de CCOO ha presentado un informe sobre la brecha salarial de género que analiza las situaciones de desigualdad y discriminación y las diferencias salariales entre hombres y mujeres, además de las causas, las consecuencias y las medidas a tomar para terminar con la brecha salarial y laboral.

¹ La Secretaría de Mujeres e Igualdad de CCOO ha presentado recientemente un informe sobre la brecha salarial de género

Brecha de género (salario y protección social)

	Mujeres	Hombres	Var. M/H
Brecha salarial	20.052	25.993	-23%
Personas con p. jubilación	2.219.671	3.664.083	-39%
pensión media	794,46	1.244,69	-36%
Cobertura desempleo	51,9%	61,9%	-16%
Cuantía media contributiva:	755,4	884,7	-15%

Las desigualdades en el mercado de trabajo se mantienen, como vamos a ver, lo que va a repercutir en las diferencias entre hombres y mujeres en todos los aspectos: salarios, pensiones, protección por desempleo.

En la Seguridad Social se han tomado algunas medidas para paliar estas diferencias, especialmente en las pensiones, y ha empezado a reducirse la brecha de género, aunque aún no de manera significativa. Asimismo, se empieza a notar la mayor presencia de la mujer en el mercado de trabajo y su repercusión.

Las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo las podemos apreciar al analizar los datos de población activa, ocupación y desempleo.

Población >16 años y relación con la actividad. Media 2017

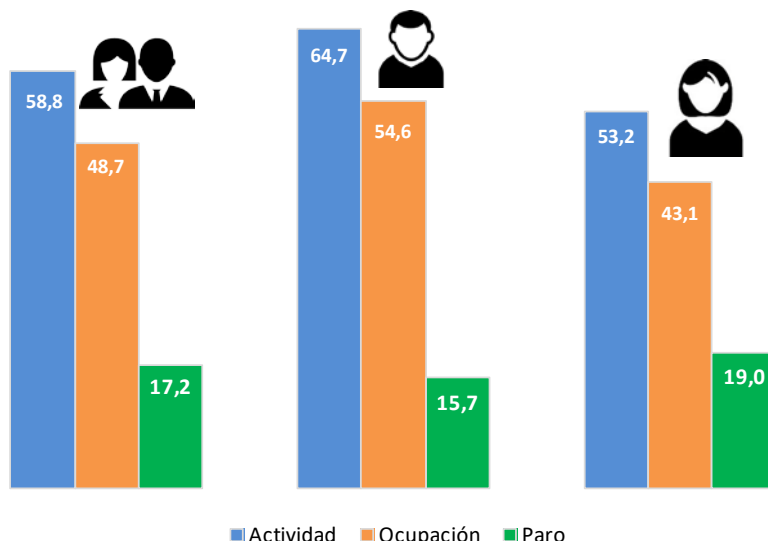
Valores absolutos (miles)

	Activos	Ocupados	Parados	PLD	PMLD
Total	22.741,7	18.824,8	3.916,9	2.060,0	1.504,8
Hombres	12.172,1	10.266,3	1.905,8	985,2	729,6
Mujeres	10.569,7	8.558,5	2.011,1	1.074,8	775,2

En el año 2017, del total de 22.741.700 activos, el 54% son hombres y el 46% mujeres. De esta forma, la tasa de actividad de las mujeres, del 53,2%, es inferior a la de los hombres en 11,5 puntos porcentuales (pp).

Si nos detenemos en los datos de ocupación, el 55% de los ocupados son hombres y el 45% mujeres. La diferencia entre las tasas de empleo de hombres (54,6%) y mujeres (43,1%) es también de 11,5 pp. Aún es muy importante el número de mujeres que se consideran inactivas, que no están disponibles para incorporarse al sistema productivo.

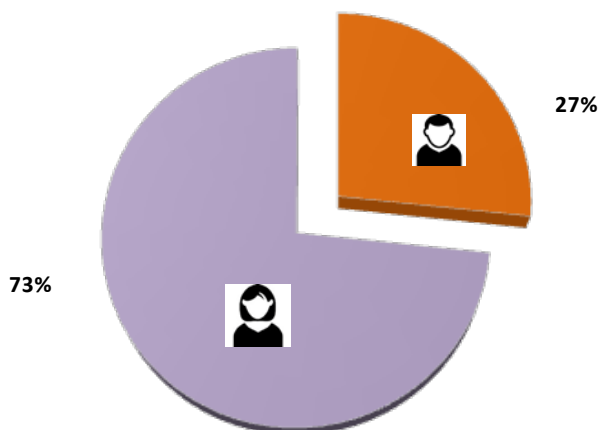
Tasas de actividad, empleo y paro, por sexos. Media 2017



Fuente: elaboración propia sobre datos de la EPA.INE

La menor tasa de ocupación de las mujeres responde a su papel de cuidadora del hogar, de los hijos, de los mayores. Tareas que suponen mucho esfuerzo, pero que están infravaloradas en el mercado de trabajo. Además de una menor ocupación, las condiciones en las que las mujeres trabajan son, en muchas ocasiones, más precarias que las de los hombres. Las mujeres acceden en mayor medida a trabajos de menor salario y menor jornada. En 2017 el 24% de las mujeres estaban ocupadas a tiempo parcial, frente al 7% de los hombres. De las más de 2.800.000 personas ocupadas a tiempo parcial, el 73% son mujeres. El 56% de las mujeres ocupadas a tiempo parcial tienen esta jornada por no haber podido encontrar trabajo a jornada completa. Como podemos ver, se trata de una jornada laboral totalmente feminizada y un indicativo más de la precarización laboral que afecta a las mujeres.

Ocupados a tiempo parcial, por sexos. Media 2017

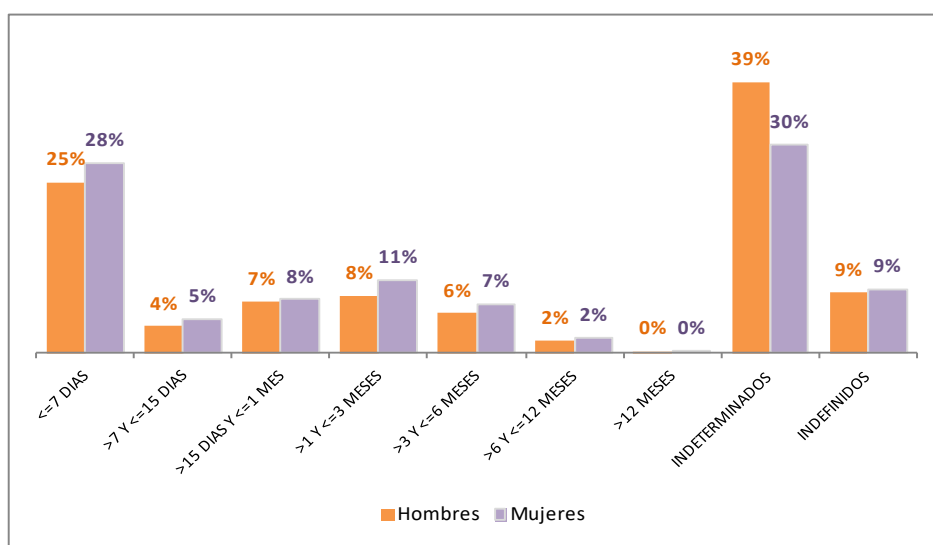


Fuente: Elaboración propia sobre datos de la EPA. INE

Otro de los aspectos que incide en la precariedad laboral de las mujeres es la temporalidad de sus contratos. La tasa de temporalidad de las mujeres es del 28%, frente a una tasa del 26% en el caso de los hombres. Además, el 37% de las mujeres que trabajan a tiempo parcial tiene contratos temporales.

La precariedad laboral que sufren las mujeres también se refleja al analizar los datos de contratos registrados en los servicios públicos de empleo. La temporalidad afecta tanto a los hombres como a las mujeres, sin embargo aspectos como la jornada o la duración de los contratos inciden en la precariedad del empleo femenino en mayor medida.

Contratos registrados según duración. Por sexos. Año 2017



Fuente: elaboración propia sobre datos del SEPE

Si nos detenemos en la duración de los contratos registrados, entre las mujeres el 28% tienen una duración inferior a 7 días. El 60% de los contratos registrados a mujeres son de una duración inferior a 12 meses, por lo que no generan derecho a prestaciones contributivas; en el caso de los hombres se encuentran en esta situación el 52% de los contratados.

Finalmente, centrándonos en las personas sin empleo, también en este caso las mujeres están en peor situación que los hombres. La tasa de paro de las mujeres se sitúa en el 19%, frente al 16% de la de los hombres.

El 53% de las mujeres lleva más de 1 año en desempleo, el 52% en el caso de los hombres.



Fuente: Elaboración propia sobre datos de la EPA. INE

La peor situación de la mujer en el mercado de trabajo va a tener repercusión necesariamente en las condiciones con las que va a acceder a la protección que presta la Seguridad Social en el momento de la jubilación o ante el desempleo, como veremos a continuación.

2- Impacto de la brecha de género sobre la protección social

2.1. Desempleo

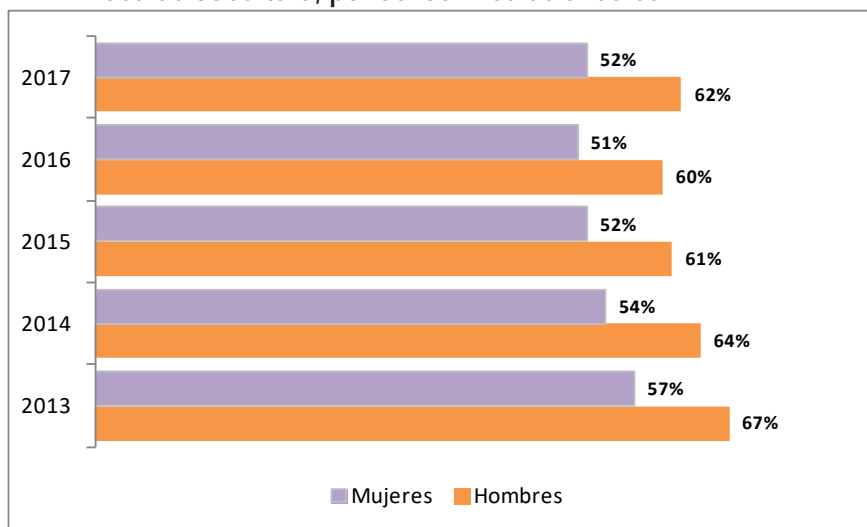
Cuando una persona pierde su empleo tiene la posibilidad de acceder a unas prestaciones que le protejan mientras encuentra una nueva colocación, durante un período determinado, siempre que cumpla determinados requisitos como el tiempo de cotización necesario, la antigüedad en desempleo, el nivel de rentas exigible, la edad, las cargas familiares, etc., dependiendo del tipo de protección que se solicite.

La duración y calidad de las prestaciones varía en función del tiempo de cotización y de si se accede a una prestación contributiva o asistencial.

En el año 2017 ha habido 1.862.400 personas beneficiarias de prestaciones por desempleo. El 48% son hombres y el 52% mujeres.

La tasa media de cobertura frente al desempleo en 2017 ha sido del 56,2%. La diferencia entre la cobertura de hombres y mujeres es de 10 puntos porcentuales, con una menor protección de las mujeres frente al desempleo.

Tasa de cobertura, por sexos. Medias anuales



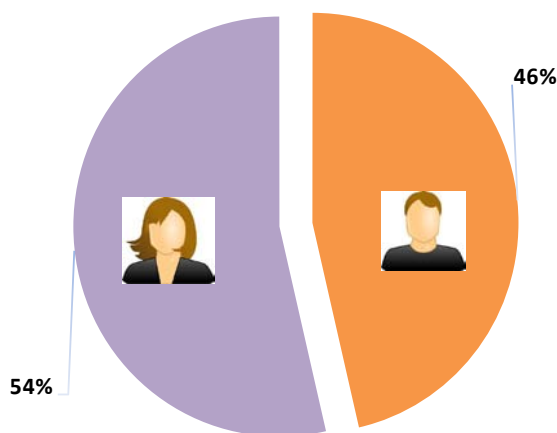
Fuente: elaboración propia con datos del SEPE

Hasta 2016 la cobertura ha ido en descenso, tanto entre los hombres como entre las mujeres, aunque en todo el período la cobertura de las mujeres ha sido mucho menor que la de los hombres. En 2017 hay un ligero incremento de la tasa de cobertura, pero aún queda lejos de la protección alcanzada en años anteriores.

Tanto para los hombres como para las mujeres, la calidad de las prestaciones se ha deteriorado a lo largo del período de crisis, pero en el caso de las mujeres el deterioro ha sido mayor. El 41% de los hombres con prestaciones son beneficiarios de prestaciones contributivas (de mayor cuantía que las asistenciales y con cotizaciones a la seguridad social), frente al 39% de las mujeres.

El mayor volumen de perceptores de prestaciones asistenciales corresponde a las mujeres (54%), frente al 46% de hombres.

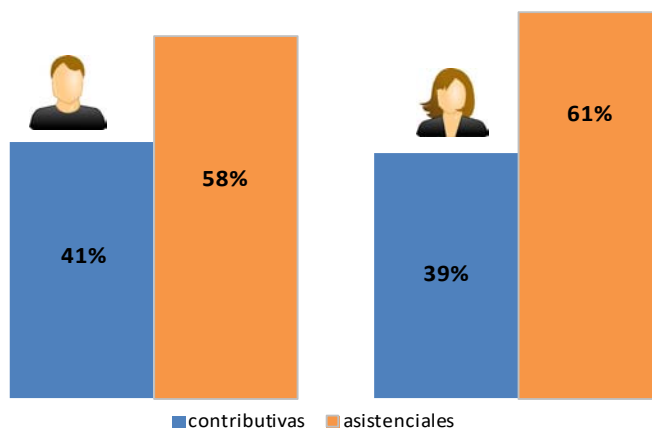
Beneficiarios de prestaciones asistenciales, por sexos



Fuente: elaboración propia con datos del SEPE

Entre las beneficiarias de prestaciones por desempleo el 61% solo ha tenido acceso a un subsidio por desempleo, a la renta activa de inserción o al programa de activación para el empleo; es decir, a una prestación asistencial.

Calidad de la protección por desempleo. Por sexos. Año 2017



Fuente: elaboración propia con datos del SEPE

Tras la reforma de la protección por desempleo, en el año 2012, la cuantía media de la prestación contributiva se reduce sustancialmente.

En 2017 la cuantía media anual por beneficiario y mes de la prestación contributiva es de 804,2 euros. En el año 2012 esta cuantía se situaba en 859,7€, sufriendo una reducción del 6%.

La cuantía media de la prestación contributiva de las mujeres es un 15% inferior a la de los hombres y siempre se mantiene por debajo de los 800 euros. En la determinación de estas cuantías es fundamental el salario que percibía el trabajador mientras tenía empleo, que servirá para calcular la base reguladora de la prestación. Como se desprende de los datos, los salarios de las mujeres que accedieron a las prestaciones contributivas en estos años son inferiores a los de los hombres.

Cuantía media de la prestación contributiva. Noviembre de cada año

	Hombres	Mujeres	Var. relativa
2012	917,7	787,2	-14,22%
2013	888,0	753,5	-15,15%
2014	871,8	738,9	-15,24%
2015	870,9	741,3	-14,88%
2016	874,5	746,7	-14,61%
2017	884,7	755,4	-14,62%

Fuente: elaboración propia con datos del SEPE

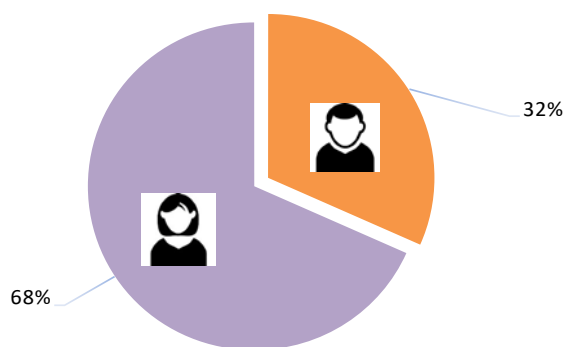
Finalmente, otro de los aspectos que se modificaron en 2012 y que afecta en mayor medida a las mujeres que a los hombres, es la reducción de la cuantía de la prestación en función de las horas trabajadas.

La modificación establece que en el caso de desempleo por pérdida de un trabajo a tiempo parcial la cuantía de la prestación, en el caso de los subsidios, se percibirá en proporción a las horas trabajadas.

Esto da lugar a que la cuantía de los subsidios que se percibe, en muchos casos, no cubre ni las necesidades mínimas.

Si tenemos en cuenta que el 68% de los perceptores de prestaciones con parcialidad son mujeres, nos encontramos con otro dato que remarca la precariedad que afecta especialmente a las mujeres.

Perceptores de prestaciones con parcialidad



Fuente: elaboración propia con datos del SEPE

Sólo el 32% de los hombres perciben prestaciones con parcialidad debido a su menor presencia en empleos con jornada parcial.

% beneficiarios con parcialidad sobre total beneficiarios

	hombres	mujeres	Total
Total	13%	25%	19%
Contributiva	21%	41%	31%
Subsidio	8%	18%	14%
RAI	3%	5%	5%

Fuente: elaboración propia con datos del SEPE

El 13% de los hombres perceptores de desempleo son beneficiarios de prestaciones con parcialidad, frente al 25% de las mujeres.

En todos los tipos de prestaciones es mayor el porcentaje de mujeres que tiene prestaciones con parcialidad que el de hombres, especialmente en las prestaciones contributivas, donde el 41% de las beneficiarias tiene prestaciones con parcialidad.

Además de propiciar el empleo a jornada completa de las mujeres, es necesario que la cuantía de los subsidios no se vea reducida debido a la parcialidad del trabajo.

2.2. Pensiones

Tal y como ocurre con el conjunto de prestaciones de Seguridad Social de naturaleza contributiva, en el caso de las pensiones también se deja sentir el efecto que las diferencias de género presentan en el mercado de trabajo.

La brecha de género en las pensiones en vigor.

Tal y como se presenta en el cuadro siguiente, comenzaremos por señalar los resultados que se derivan del total de pensiones actualmente en vigor (a fecha enero de 2018). Hemos de tener en cuenta que estas pensiones se derivan de las carreras profesionales de todas las anteriores generaciones de personas trabajadoras que hoy son pensionistas, de modo que los datos que ofrecen son en realidad consecuencia de la brecha de género que dichas generaciones han venido arrastrando hasta hoy.

Pensiones en vigor - Enero 2018

Regímenes	Pensión de Jubilación					
	Hombres		Mujeres		Brecha de género	
	Número	P. Media (euros/ mes)	Número	P. Media (euros/ mes)	Porcentaje Pensiones Mujeres/total	Diferencia % cuantía P. Mujeres/Hombres
General	2.737.849	1.360,30	1.408.252	946,08	33,97	-30,45
Trabajadores autónomos	739.797	806,38	541.612	593,13	42,27	-26,45
Total sistema	3.664.083	1.244,69	2.219.671	794,46	37,73	-36,17

Regímenes	Pensión de Viudedad					
	Hombres		Mujeres		Brecha de género	
	Número	P. Media (euros/ mes)	Número	P. Media (euros/ mes)	Porcentaje Pensiones Mujeres/total	Diferencia % cuantía P. Mujeres/Hombres
General	127.562	531,74	1.596.349	704,18	92,60	32,43
Trabajadores autónomos	49.518	358,95	424.623	496,95	89,56	38,45
Total sistema	181.324	488,15	2.178.324	664,77	92,32	36,18

Regímenes	Total Pensiones					
	Hombres		Mujeres		Brecha de género	
	Número	P. Media (euros/ mes)	Número	P. Media (euros/ mes)	Porcentaje Pensiones Mujeres/total	Diferencia % cuantía P. Mujeres/Hombres
General	3.442.856	1.247,44	3.418.758	805,65	49,82	-35,42
Trabajadores autónomos	910.245	756,86	1.042.615	546,23	53,39	-27,83
Total sistema	4.645.258	1.147,98	4.927.082	725,02	51,47	-36,84

Fuente: elaboración propia CCOO, a partir de datos Seguridad Social

En este sentido, por ejemplo, destaca el hecho de que las mujeres constituyen la mitad (51,47%) de las personas titulares de las más de 9,5 millones de pensiones reconocidas actualmente por la Seguridad Social, aunque dentro de este porcentaje global debemos señalar que más de la mitad de las mismas lo son de prestaciones derivadas de muerte y supervivencia (principalmente en las pensiones de viudedad, donde las mujeres concentran el 92,32% del total de esta clase de pensiones). De manera que en lo que respecta a la prestación de jubilación, que es la figura que sin duda presenta una relación de contributividad más directa de las del conjunto de prestaciones del sistema, la presencia de la mujer es sensiblemente inferior y se limita al 37,73% del total. En el caso de las pensiones derivadas del Régimen General la presencia de la mujer es sensiblemente más baja (33,97%) que en el caso del Régimen de Autónomos (42,27%).

Es, por tanto, este hecho el que da cuenta de la principal brecha de género que presenta nuestro sistema de protección social, ya que la exclusión directa del mercado de trabajo que han sufrido durante generaciones tiene hoy como consecuencia que la mayoría de las mujeres que disfrutan de una pensión lo hacen como beneficiarias de un tercero, tradicionalmente su marido.

Un segundo rasgo de la brecha de género que presentan las pensiones en vigor se sitúa en la cuantía media de las prestaciones. Con carácter general, podemos señalar que en la actualidad la pensión media percibida por las mujeres (725,02 euros/mes) es un 36,84% inferior a la que perciben los hombres. Sólo en el caso de las pensiones de viudedad la cuantía media de las prestaciones percibidas por mujeres son superiores (un 36,18%) a la de los hombres.

En el caso de las pensiones de jubilación se mantiene también el impacto que la brecha de género tiene sobre las cuantías, que en las mujeres (794,46 euros/mes) son un 36,17% inferiores a las de los hombres. Los menores salarios y las carreras de cotización menos estables están muy probablemente en el origen de esta desigualdad.

Si analizamos el caso de la pensión de jubilación por regímenes, se da la peculiaridad de que la brecha de género es más alta entre las trabajadoras por cuenta ajena que cotizan en el Régimen General, donde las mujeres tienen una pensión media de 946,08 euros/mes, que supone una renta un 30,45% inferior a la de los hombres. Y la brecha se reduce en el caso de las pensiones derivadas del Régimen de Autónomos, donde la pensión de las mujeres se sitúa en cuantías sensiblemente más bajas (593,13 euros/mes), pero la brecha se reduce hasta el 26,45%.

Podemos señalar así que la brecha de género en las cuantías de las pensiones tiende a reducirse en aquellas prestaciones de menor importe, probablemente por efecto de los complementos a mínimos de las pensiones, como veremos en un apartado posterior.

La brecha de género en las nuevas pensiones.

A la hora de abordar cómo está evolucionando este fenómeno en el tiempo y poder así evaluar el impacto que han podido tener las diferentes medidas puestas en marcha para combatirlo, es necesario fijar nuestra atención en las nuevas altas de jubilación. Éstas corresponden a las personas que acaban de dejar el mercado de trabajo y sus prestaciones, además de ser un reflejo de las nuevas carreras de cotización, han

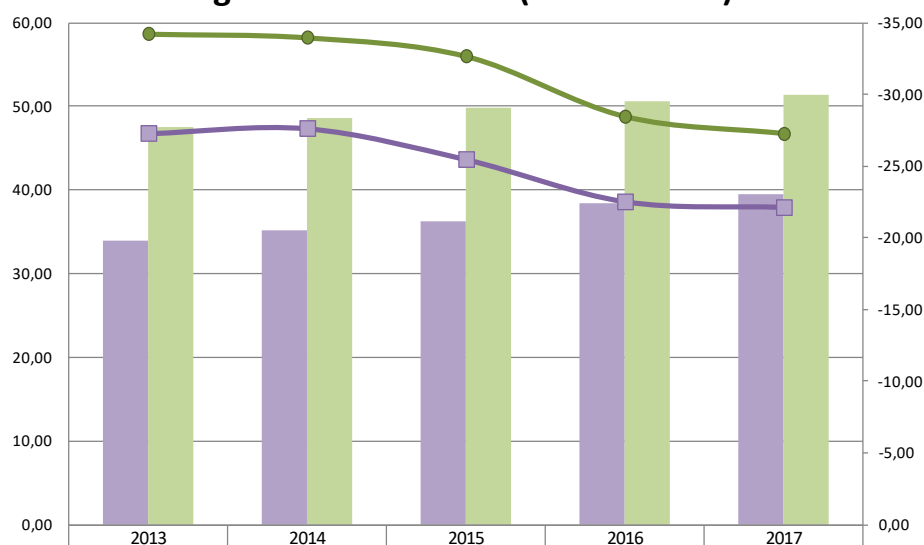
podido incorporar también el efecto de algunas de las medidas que se han implementado en los últimos años para reducir la brecha de género (iniciativas desde el marco del diálogo social en materia de prestaciones, negociación colectiva, iniciativas legislativas, etc.)

En este caso, debemos señalar que las nuevas pensiones también sufren el efecto de la brecha de género, si bien éste ha comenzado a reducirse en relación a los índices que presentan las generaciones previas, e incluso se aprecia una tendencia de cierta mejora, aunque demasiado tenue aún.

Destaca así el paulatino incremento de la participación de las mujeres en el total de pensiones de jubilación reconocidas cada año, hasta situarse cerca del 40%, habiendo crecido casi cinco puntos porcentuales entre 2013 (donde las mujeres fueron titulares del 33,97% de las nuevas altas de jubilación) y 2017 (donde lo han sido del 39,52%). Por su parte, la participación respecto del total de pensiones se mantiene ligeramente por encima del 50%.

El segundo fenómeno a destacar es la reducción de la brecha de género en la cuantía que comenzó a registrarse a partir del año 2015 y que se ha mantenido después en valores similares. Si bien se trata de una reducción aún tímida y claramente insuficiente, convendría apuntar algunas consideraciones al respecto.

Brecha de género - Pensiones (nuevas altas)



JUBILACIÓN: Porcentaje pensiones Mujeres/Total	33,97	35,11	36,30	38,38	39,52
TOTAL PENSIONES: Porcentaje pensiones Mujeres/Total	47,48	48,61	49,86	50,59	51,31
JUBILACIÓN: Diferencia % cuantía Mujeres/Hombres [eje derecho]	-27,28	-27,62	-25,46	-22,51	-22,11
TOTAL PENSIONES: Diferencia % cuantía Mujeres/Hombres [eje derecho]	-34,22	-33,97	-32,66	-28,45	-27,24

Fuente: elaboración propia CCOO, a partir de datos Seguridad Social

En primer lugar, hemos de destacar el hecho de que las nuevas altas de pensión siguen manteniendo una importante brecha de género en sus cuantías. De este modo, en 2017 la media del total de pensiones reconocidas a mujeres lo fueron por un importe medio un 27,24% inferior a la de los hombres, aunque en el caso de las pensiones de jubilación esta diferencia lo fue en un 22,11%.

No obstante, se aprecia un cambio significativo con respecto al dato que presentaba este mismo indicador en el conjunto de pensiones en vigor de las que son mayoritariamente titulares personas de generaciones anteriores a la actual. Resulta así el hecho de que la brecha que registran las pensiones de jubilación en vigor, 36,17%, haya pasado a situarse en el 22,11% en el caso de las nuevas altas de pensión.

De igual modo que es reseñable el hecho de que en el caso de las nuevas altas de pensión este mismo indicador se haya reducido de forma significativa entre 2013 y 2017, especialmente en el caso de las pensiones de jubilación donde la reducción ha sido del entorno de cinco puntos porcentuales.

A la hora de explicar este hecho, sin embargo, debemos tener presente que, tal y como recoge el gráfico anterior, la reducción más pronunciada del indicador comienza a registrarse en el año 2015, para posteriormente reducir su intensidad a partir del año 2016.

Este hecho resulta relevante ya que sirve para cuestionar un discurso oficial que intenta atribuir al actual Gobierno, prácticamente en exclusiva, la reducción de la brecha de género en las pensiones por la puesta en marcha del complemento por maternidad². El complemento en cuestión, que sin duda tiene y tendrá efecto positivo en esta cuestión, se comenzó a aplicar en 2016 y la reducción de la brecha de género se comenzó a producir en 2015. De modo que más bien parece haber influido en el mismo un cúmulo de iniciativas distintas (aplicación de periodos reconocidos como cotizados incluidos en la reforma de 2011, ampliación del periodo de cálculo cuando es más beneficioso, etc.) que abordaremos en un apartado posterior, junto a algunos otros factores como los que se presentan en el cuadro siguiente.

En el mismo podemos comprobar cómo una parte significativa de la reducción de la brecha de género se ha derivado no solo de la mejora de las cuantías de las pensiones de las mujeres, que han mantenido durante todo el periodo estudiado un ritmo de crecimiento medio del 3,5%, sino del empeoramiento que ha sufrido el ritmo de crecimiento de las cuantías de los varones, que en el mismo periodo registra un incremento medio del 0,52%.

² Entre otras, el 11 de julio de 2017 diversos medios se hicieron eco de las manifestaciones de la Ministra de Empleo en las que se señalaba que solo "en el primer año de vigencia de este complemento, la brecha de género (esto es, la diferencia entre la pensión que reciben los hombres respecto a la que cobran las mujeres) se redujo un 11,3%", vid: <http://www.eleconomista.es/economia/noticias/8489233/07/17/El-complemento-de-maternidad-mejora-las-pensiones-de-240000-mujeres.html>

Nuevas altas de pensión

Año	Pensión de Jubilación					
	Hombres		Mujeres		Brecha de género	
	Número	P. Media (euros/ mes)	Número	P. Media (euros/ mes)	Porcentaje Pensiones Mujeres/total	Diferencia % cuantía P. Mujeres/Hombres
2013	207.450	1.428	106.739	1.038	33,97	-27,28
2014	193.692	1.456	104.801	1.054	35,11	-27,62
2015	184.537	1.480	105.177	1.103	36,30	-25,46
2016	189.498	1.458	118.008	1.130	38,38	-22,51
2017	187.295	1.445	122.410	1.125	39,52	-22,11

Año	Pensión de Viudedad					
	Hombres		Mujeres		Brecha de género	
	Número	P. Media (euros/ mes)	Número	P. Media (euros/ mes)	Porcentaje Pensiones Mujeres/total	Diferencia % cuantía P. Mujeres/Hombres
2013	14.773	447	114.728	673	88,59	50,38
2014	15.205	445	114.486	678	88,28	52,11
2015	15.466	450	117.100	684	88,33	51,92
2016	15.034	448	115.792	728	88,51	62,69
2017	15.478	446	116.181	739	88,24	65,62

Año	Total Pensiones					
	Hombres		Mujeres		Brecha de género	
	Número	P. Media (euros/ mes)	Número	P. Media (euros/ mes)	Porcentaje Pensiones Mujeres/total	Diferencia % cuantía P. Mujeres/Hombres
2013	291.054	1.243	263.081	818	47,48	-34,22
2014	278.731	1.247	263.678	824	48,61	-33,97
2015	271.702	1.254	270.151	844	49,86	-32,66
2016	277.040	1.241	283.704	888	50,59	-28,45
2017	275.761	1.230	290.583	895	51,31	-27,24

Fuente: elaboración propia CCOO, a partir de datos Seguridad Social

Del mismo modo, también ha influido en la mejora de las cuantías medias de las nuevas pensiones percibidas por las mujeres el crecimiento que ha registrado el número que representan las pensiones de jubilación, por ser estas las que al desplegar una relación de contributividad más directa mayores cuantías genera. No resulta menor el hecho de que casi el 40% de las nuevas altas de pensión de jubilación reconocidas lo sean ya de mujeres.

3- Medidas incorporadas en el sistema de protección social para reducir la brecha de género

3.1. Desempleo

Lamentablemente, el ámbito de la protección por desempleo ha sido uno de los más desatendidos por los poderes públicos con carácter general y, en particular, en relación a la lucha contra la brecha de género. La ausencia en este campo durante décadas de un espacio de diálogo social efectivo y estable, que permitiese a las organizaciones sindicales vehicular nuestras propuestas en esta materia, ha dejado a la iniciativa del gobierno de turno su desarrollo.

Este déficit se ha dejado sentir con especial crudeza en las últimas legislaturas, de manera que las políticas de recortes sociales han tenido un especial impacto sobre un ámbito de protección que ya de origen presentaba enormes insuficiencias y lagunas.

Probablemente haya sido la actuación de los tribunales internacionales la que en mayor medida haya podido venir a paliar parcialmente esta situación, aunque, lamentablemente, todavía sea pronto para poder percibir sus efectos. En concreto, la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), de fecha 9 de noviembre de 2017, ha venido a establecer que los criterios utilizados para calcular los periodos cotizados por personas con contrato a tiempo parcial que no trabajan todos los días de la semana (parcialidad vertical) suponen, en la práctica, una discriminación respecto de los utilizados en el caso de los contratos a tiempo completo. Un hecho con una gravísima relevancia sobre las mujeres, ya que son quienes soportan un mayor volumen de este tipo de contratos.

El criterio en cuestión excluye los días no trabajados del cálculo de los días cotizados y reduce de este modo el periodo de pago de la prestación por desempleo. Por tanto, su efecto dificulta a las personas con contrato a tiempo parcial vertical el cumplimiento de los requisitos de acceso a las prestaciones de desempleo y, de este modo, impide o limita las prestaciones de desempleo.

La sentencia ha obligado así a que el Gobierno modifique la normativa en materia de desempleo de manera que se garantice un mismo criterio para las personas con contrato a tiempo parcial y con contrato a jornada completa, garantizando con ello el acceso a prestaciones de desempleo de igual duración en ambos casos. De modo que en todos los casos, a los efectos de periodos considerados para el cálculo de prestaciones, se tomarán todos los que la persona trabajadora se encuentre en alta, con independencia de los días de trabajo efectivo que pueda tener en virtud del porcentaje de jornada contratada.

Sin embargo, los efectos de esta actualización normativa todavía no se han podido desplegar, de modo que deberemos esperar a los próximos meses hasta que esta nueva regulación se implemente y tenga efecto sobre el nivel de protección de las mujeres desempleadas.

En todo caso, debemos señalar nuestra prevención respecto del alcance que finalmente sea capaz una medida como la que ha planteado el Gobierno, en estricto cumplimiento formal de la sentencia, aplicada exclusivamente sobre los periodos de cotización, pero sin atender a la garantía de mínimos que deberían tener las prestaciones de desempleo y que actualmente se encuentran limitados por el porcentaje de jornada que presente cada contrato sin tomar en consideración el salario de la trabajadora.

A nuestro juicio es evidente que la nueva fórmula de cálculo de los periodos cotizados permitirá acceder a más trabajadoras a prestaciones de desempleo y a ver reconocidos mayores periodos de duración. Sin embargo, el hecho de que la cuantía de las prestaciones se calculen en todos los casos con el promedio de salarios percibidos en los últimos 180 días, en los que no todos habrá tenido salario, junto a que las cuantías mínimas de las prestaciones estén actualmente topadas al porcentaje de jornada contratada, sin tener en cuenta el salario de la trabajadora, muy probablemente supondrán también el reconocimiento de prestaciones de menor cuantía que las actualmente reconocidas (que solo computaban a efectos de determinar la cuantía, los salarios de los días efectivamente trabajados).

Para compensar esta situación y conseguir guardar una relación adecuada entre prestación de desempleo, el salario, y la suficiencia de las prestaciones sociales, sería conveniente reformular las cuantías mínimas establecidas para ellas. En unos casos removiendo los topes actuales ligados al porcentaje de jornada contratada, y en otros haciendo lo anterior y limitando en todo caso la cuantía a una proporción adecuada al salario que venía percibiendo la trabajadora durante su actividad laboral.

3.2. Pensiones

En el caso de las pensiones sí hemos dispuesto desde hace décadas de un ámbito de diálogo social estable que, si bien desde 2013 viene registrando evidentes problemas de continuidad por decisión unilateral del Gobierno, no obstante, ha permitido aprovechar las sucesivas reformas de Seguridad Social producidas desde 1995 para reforzar en unos casos, y crear *ex novo*, en otros, instrumentos legislativos orientados a combatir, con carácter general, los efectos que la desigualdad en el mercado de trabajo produce sobre la protección social de las trabajadoras y los trabajadores.

Desde CCOO somos conscientes de que la mejor y más eficaz herramienta para acabar con la brecha de género está en asegurar la igualdad efectiva de hombres y mujeres en el trabajo. Pero, en tanto en cuanto las medidas que impulsamos para ello se implementan con éxito, CCOO hemos utilizado el Pacto de Toledo como plataforma para impulsar medidas que buscan reducir la brecha de género desde la lógica del refuerzo equilibrado de la contributividad y la solidaridad.

Las principales medidas que se han impulsado en este sentido son las siguientes:

Periodos reconocidos como cotizados.

Junto con el salario, el tiempo de cotización efectiva es el factor que más influye en el nivel de protección que se puede llegar a alcanzar en el sistema de pensiones. Conscientes del efecto que tiene, principalmente sobre la mujer, la interrupción de la carrera profesional, CCOO hemos impulsado en los ámbitos de diálogo social el reconocimiento de periodos de cotización vinculados a diversas situaciones familiares.

Nuestros objetivos con ello son múltiples:

- El efecto que despliegan los periodos reconocidos como cotizados es doble: ayuda a completar carreas de cotización, al tiempo que ello supone un incremento sobre el porcentaje de la base reguladora de la pensión (en torno a un 2 % por cada año de cotización).
- El hecho de que la medida se articule en forma de periodo de cotización efectiva coincidiendo con periodos de inactividad de las personas trabajadoras, supone garantizar que con esta medida se ayuda precisamente a quienes más gravemente se han visto afectados por las situaciones de inactividad. Este modelo permite concentrar los recursos precisamente en estos casos, a diferencia de como lo hacen las medidas de beneficios indiscriminados, por ejemplo, por razón de maternidad, de las que se benefician todas las personas con independencia de haber visto su carrera laboral afectada o no por ello.
- Aún siendo conscientes de que las beneficiarias mayoritarias de estas medidas serán las mujeres, desde CCOO hemos insistido y en este caso se ha acordado un diseño general de las medidas, de forma que puedan disfrutarlo las personas (mujeres en su gran mayoría, pero también hombres) que han visto afectada su carrera de cotización por atender a cuidados de terceros, con el objetivo de ayudar a fomentar también la transmisión de los valores de responsabilidad compartida que deben regir las sociedades modernas y avanzadas.

Aunque lamentablemente el Gobierno no publica ningún tipo de seguimiento estadístico del grado de utilización de estas medidas, sí podemos establecer la capacidad de mejora de las prestaciones y, por tanto, las posibilidades que ofrecen para la reducción de la brecha de género.

Periodos reconocidos por cuidado de hijos a cargo.

Se trata de un nuevo derecho originado en la reforma de pensiones de 2011, que permite el reconocimiento como cotizados de periodos en los que se haya interrumpido la carrera de cotización como consecuencia del cuidado de un hijo o menor, durante el tiempo que media entre los 9 meses anteriores al parto (3 en caso de adopción) y la finalización del sexto año posterior a esa situación. Durante este lapso de tiempo, el sistema de Seguridad Social dará por cotizados los periodos de interrupción de la actividad profesional de la madre o el padre, con independencia de la causa de la extinción de la relación laboral previa. Los periodos de interrupción pueden darse de forma continuada o discontinúa durante dicho lapso de tiempo. El periodo reconocido como cotizado puede de ser de hasta 270 días (9 meses) por cada uno de los hijos o menores que se tengan, con un máximo de 5 años.

Excedencia por cuidado de hijos.

La reforma de pensiones de 2011 amplió este derecho hasta llevarlo a un periodo máximo de tiempo reconocido como cotizado de 3 años, sin límite de tiempo.

De forma que en estos casos la trabajadora o el trabajador que opte por reducir su jornada de trabajo por cuidado de hijo verá cómo el sistema le computa los tres primeros años de excedencia, como si lo hubiese trabajado a jornada completa.

Este derecho puede ejercerse sin límite máximo de tiempo por cada uno de los hijos o menores por los que se decida acogerse a esta medida, salvo cuando se disfruta de forma combinada con la anterior, en donde opera el límite máximo de 5 años.

Excedencia por cuidado de otros familiares.

El sistema de Seguridad Social reconoce como cotizado hasta 1 año de excedencia por cuidado de familiares de hasta segundo grado que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida.

Este derecho puede ejercerse sin límite máximo de tiempo, por cada uno de los familiares en esta situación por los que se decida acogerse a esta medida.

Reducción de jornadas por cuidado de hijos.

La legislación incluye el derecho a que las personas que reduzcan su jornada de trabajo por cuidado de un hijo o menor acogido verán computado los 2 primeros años en esta situación, como si hubiesen cotizado a jornada completa.

Este derecho puede ejercerse de forma acumulada por cada uno de los hijos o menores que se tengan sin límite máximo de tiempo.

Periodos de cotización asimilados por parto.

Esta medida fue introducida por la Ley Orgánica de Igualdad (2007) nacida también de un acuerdo de diálogo social con las organizaciones sindicales.

En los casos en los que la trabajadora no hubiese disfrutado del permiso de maternidad por el parto de alguno de sus hijos, el sistema de Seguridad Social computarán a efectos de las pensiones contributivas

de jubilación y de incapacidad permanente un total de 112 días de cotización por cada parto de un solo hijo y 14 días más por cada hijo a partir del segundo, si el parto fuera múltiple.

Complemento por maternidad.

El Gobierno estableció en 2016 un complemento de pensión en los casos de mujeres que hayan tenido dos o más hijos. Dicho complemento se aplica de forma indiferenciada a todas las nuevas altas de pensión generadas por mujeres a partir de la fecha señalada. Consiste en un complemento calculado sobre la cuantía de la pensión, de manera que cuando se han tenido dos hijos el complemento es del 5%, con tres hijos del 10% y con cuatro o más hijos del 15%.

Desde CCOO criticamos en su día el diseño de la medida, no tanto por su objetivo (que compartimos) sino porque no modula el nivel de ayuda en función de la necesidad de cada caso (se aplica por igual a quienes tienen pensión mínima y máxima, a quienes han visto interrumpida su carrera profesional o minorado su salario, y a quienes no se vieron afectadas en este sentido); así como también por el hecho de que excluyese nuevas formas de familia, a casos como las familias monomarentales con un único hijo y a todas las mujeres que habían causado prestaciones antes de la entrada en vigor de la norma. Finalmente, defendimos que esta medida fuera acompañada de financiación adicional a la Seguridad Social, desde el presupuesto del Estado, más aún en el entorno actual de desequilibrio entre ingresos y gastos del conjunto de la Seguridad Social.

Más allá del esfuerzo que el Gobierno ha hecho por publicitar las virtudes de la medida, los datos que la Seguridad Social ha hecho públicos arrojan un saldo limitado. Si bien entre 2016 y 2017 se reconocieron este tipo de complementos a un total de 317.029 nuevas pensiones, lo que equivale al 55% de las reconocidas a mujeres, la cuantía media del complemento ha sido de 56,17 euros/mensuales. Un resultado relevante, aunque menos intenso del que consiguen otras medidas mucho más efectivas en la reducción de la brecha de género como, por ejemplo, los complementos a mínimos.

Complementos a mínimos.

A la hora de estudiar la brecha de género en las pensiones, más relevante que acudir a la cuantía media de las pensiones fijando nuestra atención sobre las de menor importe, conviene analizar el papel que juegan los complementos a mínimos.

A menudo se pasa por alto el hecho de que las pensiones de cuantía singularmente baja pueden serlo porque la persona titular no cumple los requisitos requeridos para acceder al complemento a mínimos. Esto es, tiene ingresos propios y adicionales a la pensión en cuestión por encima del límite establecido, de modo que no se encuentra en situación de necesidad que justifique una mejora de pensión, que percibe en relación directa al esfuerzo contributivo que ha realizado.

Sin embargo, los complementos a mínimos nos dan una doble información en relación a la brecha de género. De un lado, dan cuenta de la mayor o menor situación de necesidad en la que se encuentran las personas que son titulares de una pensión de este tipo. De otro, la composición del complemento en cada una de las clases de pensión y situaciones que protege nos puede ayudar a entender en qué medida este instrumento contribuye a la reducción de la mencionada brecha de género.

En relación a la primera cuestión, los datos de Seguridad Social confirman que del total de pensionistas en cuantías mínimas (2,4 millones) en diciembre de 2017, el 64,6% son mujeres. Frente a los 858.530 pensionistas hombres que tienen reconocido complemento a mínimos, las mujeres lo tienen en 1.566.859 casos, prácticamente el doble.

El 31,77% de las pensiones de las que son titulares mujeres necesitan complemento a mínimos, mientras que en el caso de los varones esta circunstancia se limita al 18,46%.

De igual modo que es significativo el importe medio que dichos complementos tienen en cada caso. Mientras que en los hombres el importe medio es de 177,37 euros/mes, en las mujeres asciende a 219,27 euros/mes. Ello supone que en un ejercicio el gasto aproximado que el sistema realiza para complementar las pensiones de las mujeres asciende a unos 4.800 millones de euros, lo que da idea del verdadero potencial de esta medida en comparación con otras.

Coeficiente global de parcialidad.

23

En 2013 se produjo uno de los pocos acuerdos de diálogo social que se han dado en materia de pensiones en las últimas legislaturas de gobiernos del Partido Popular. Precedido unos meses antes por una Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y una Sentencia del Tribunal Constitucional (STC 61/2013) donde se reconocía la denuncia sindical que veníamos haciendo desde hacía años y se declaraba discriminatoria la fórmula que utilizaba nuestra legislación para computar los periodos de cotización de las personas con contrato a tiempo parcial, las organizaciones sindicales y empresariales, junto con el Gobierno de la nación, acordamos en julio de aquel año una nueva fórmula que permitiese facilitar el acceso a las pensiones contributivas para este colectivo donde las mujeres son clara mayoría.

Desde aquel momento no se exige haber cotizado 15 años a jornada completa para generar derecho a pensión contributiva (como ocurría antes), sino que es suficiente con que la trabajadora a tiempo parcial acredite 15 años en alta, con independencia del porcentaje de jornada que haya trabajado. El "coeficiente global de parcialidad" es el instrumento técnico que permite ajustar el requisito de carencia exigido con carácter general en la norma (15 años cotizados a jornada completa) al porcentaje medio de jornada que cada trabajadora a tiempo parcial reúne a lo largo de su vida profesional (exigiéndosele siempre tan sólo 15 años en alta, con independencia de la jornada media que haya cotizado).

Este mismo coeficiente global de parcialidad se aplica para determinar el requisito de cotización exigido a las trabajadoras a tiempo parcial (maternidad, incapacidad temporal, invalidez, etc.) en todas las prestaciones económicas de la Seguridad Social.

Además, aquel acuerdo de diálogo social incluyó a instancia de las organizaciones sindicales que se abriese la posibilidad a reconocer el derecho a la jubilación a todas las mujeres que en su día se rechazó su solicitud por no reunir el requisito que la norma anterior establecía. De modo que hoy todas aquellas trabajadoras pueden solicitar la jubilación con la nueva legislación.

Posteriormente, como ya se ha comentado antes, en noviembre de 2017 una nueva Sentencia del mismo Tribunal Europeo ha declarado también discriminatoria la fórmula utilizada para computar los periodos de cotización de las trabajadoras a tiempo parcial a los efectos de prestaciones por desempleo. De manera que también esta legislación se ha adaptado recientemente para facilitar el acceso a dichas prestaciones. Ahora ya no será necesario reunir 365 días de trabajo efectivo para acceder a las prestaciones de desempleo, sino que basta con reunir 365 días en alta con independencia de los días en los que se haya realizado el trabajo efectivo en dicho periodo.

4- Conclusiones

Los datos demuestran que la brecha de género que las mujeres sufren en las prestaciones de Seguridad Social tiene su origen en las desigualdades que sufren en el mercado de trabajo (peores salarios, mayor utilización del tiempo parcial involuntario, carreras de cotización más discontinuas, etc.).

La brecha de género en desempleo.

La tasa media de cobertura frente al desempleo en 2017 ha sido del 56,2% para el conjunto de trabajadores y trabajadoras, sin embargo, la tasa de cobertura de ellas es 10 puntos porcentuales inferior a la de ellos.

Tanto para los hombres como para las mujeres la calidad de las prestaciones se ha deteriorado a lo largo del período de crisis, pero en el caso de las mujeres el deterioro ha sido mayor. El 41% de los hombres con prestaciones son beneficiarios de prestaciones contributivas (de mayor cuantía que las asistenciales y con cotizaciones a la seguridad social), frente al 39% de las mujeres.

El mayor volumen de perceptores de prestaciones asistenciales de desempleo corresponde a las mujeres (54%), frente al 46% de hombres.

Tras la reforma de la protección por desempleo, en el año 2012, la cuantía media de la prestación contributiva se reduce sustancialmente. Con carácter general la cuantía media se ha reducido hasta 2017 en un 6%. Pero, además, la cuantía media de la prestación contributiva de las mujeres es un 15% inferior a la de los hombres y siempre se mantiene por debajo de los 800 euros.

La brecha de género en pensiones.

Probablemente el hecho que da cuenta de la principal brecha de género que presenta nuestro sistema de pensiones radica en que la mayoría de las mujeres que disfrutan de una pensión lo hacen como

beneficiarias de un tercero, tradicionalmente su marido. Pero aún son una minoría las que tienen reconocida una pensión propia derivada de su carrera profesional.

Así, aunque las mujeres constituyen la mitad (51,47%) de las personas titulares de las más de 9,5 millones de pensiones reconocidas actualmente por la Seguridad Social, dentro de este porcentaje global más de la mitad lo son de prestaciones derivadas de muerte y supervivencia (principalmente en las pensiones de viudedad, donde las mujeres concentran el 92,32% del total de esta clase de pensiones). Sólo el 33,37% de las pensiones de jubilación actualmente en vigor tienen a una mujer como titular.

Las mujeres arrastran así una brecha de género desde el empleo que tiene también un impacto directo sobre las cuantías de sus pensiones. La pensión media percibida por las mujeres (725,02 euros/mes) es un 36,84% inferior a la que perciben los hombres, y sólo son más altas en el caso de las pensiones de viudedad.

Esta misma diferencia se aprecia también en las pensiones de jubilación actualmente en vigor, donde las cuantías de las pensiones de las mujeres (794,46 euros/mes) son un 36,17% inferiores a la de los hombres. Una brecha que, sin embargo, tiende a reducirse en aquellas prestaciones de menor importe, probablemente por efecto de los complementos a mínimos.

Sin embargo, la brecha de género en pensiones ha comenzado a registrar ya algunos cambios en las nuevas pensionistas que hoy se incorporan al sistema. Ello es consecuencia, principalmente, del incremento de la presencia femenina en el empleo, así como también del efecto de algunas medidas impulsadas desde el diálogo social en el sistema de protección social precisamente para combatir las consecuencias de la brecha en el empleo.

Destaca así el paulatino incremento de la participación de las mujeres en el total de pensiones de jubilación reconocidas cada año, hasta situarse cerca del 40%, habiendo crecido casi cinco puntos porcentuales entre 2013 (donde las mujeres fueron titulares del 33,97% de las nuevas altas de jubilación) y 2017 (donde lo han sido del 39,52%).

De la misma forma, destaca el hecho de que la brecha en las cuantías medias de las pensiones que registran las de jubilación en vigor, 36,17%, hayan pasado a situarse en el 22,11% en el caso de las nuevas altas de pensión.

Si bien se trata de una reducción aún tímida y claramente insuficiente, la reducción de la brecha de género en las cuantías comenzó a registrarse a partir del año 2015 y se ha mantenido después en valores similares. No cabe por tanto atribuir, como hace el Gobierno, esta reducción al complemento por maternidad puesto en marcha en 2016, sino a un fenómeno más complejo en el que no ha sido menor el efecto que ha tenido la devaluación salarial.

Se observa así cómo una parte significativa de la reducción de la brecha de género se ha derivado no tanto de la mejora de las cuantías de las pensiones de las mujeres, que han mantenido durante todo el periodo estudiado un ritmo de crecimiento medio del 3,5% como el que se venía registrando en los últimos periodos, sino del empeoramiento que ha sufrido el ritmo de crecimiento de las cuantías de los varones, que en el mismo periodo registra un incremento medio de tan sólo el 0,52%.

Efecto de los instrumentos legales introducidos para combatir la brecha de género en prestaciones sociales.

Los instrumentos legales introducidos en el sistema de protección social desde el diálogo social y la reivindicación sindical son útiles pero insuficientes para resolver el problema de fondo.

Desde CCOO somos conscientes de que la mejor y más eficaz herramienta para acabar con la brecha de género está en asegurar la igualdad efectiva de hombres y mujeres en el trabajo. Pero sin perjuicio de seguir trabajando por ese objetivo hemos utilizado el Pacto de Toledo como plataforma para impulsar medidas que buscan reducir la brecha de género desde la lógica del refuerzo equilibrado de la contributividad y la solidaridad.

Junto con el salario, el tiempo de cotización efectiva es el factor que más influye en el nivel de protección que se puede llegar a alcanzar en el sistema de pensiones. Conscientes del efecto que tiene, principalmente sobre la mujer, la interrupción de la carrera profesional, CCOO hemos impulsado en los ámbitos de diálogo social el reconocimiento de periodos de cotización vinculados a diversas situaciones familiares.

Nuestros objetivos con ello son múltiples:

- El efecto que despliegan los periodos reconocidos como cotizados es doble: ayuda a completar carreas de cotización, al tiempo que ello supone un incremento sobre el porcentaje de la base reguladora de la pensión (en torno a un 2% por cada año de cotización).
- El hecho de que la medida se articule en forma de periodo de cotización efectiva coincidiendo con periodos de inactividad de las personas trabajadoras, supone garantizar que con esta medida se ayuda precisamente a quienes más gravemente se han visto afectados por las situaciones de inactividad. Este modelo permite concentrar los recursos precisamente en estos casos, mejor que lo que lo hacen las medidas de beneficios indiscriminados, por ejemplo, por razón de maternidad, de las que se benefician todas las personas con independencia de haberse visto afectadas directamente, entre otros efectos en sus periodos de cotización, o no, por esa causa.
- Las beneficiarias mayoritarias de estas medidas serán las mujeres, si bien se ha acordado un diseño general de las mismas, de forma que puedan disfrutarlo tanto mujeres como hombres, en la idea de ayudar a fomentar también la transmisión de los valores de responsabilidad compartida que deben regir las sociedades modernas y avanzadas.

Estas medidas consisten principalmente en tres tipos:

- 1) **Reconocimiento de periodos cotizados** asociados a la interrupción de la carrera profesional cuando coinciden con el cuidado de hijos u otros familiares.

Medida	Periodo de tiempo reconocido como cotizado
Periodos reconocidos por cuidado de hijos a cargo	9 meses (acumulables por cada hijo hasta un máximo de 5 años)
Excedencia por cuidado de hijos.	3 años (si se compatibiliza con los periodos reconocidos por cuidado de hijos a cargo, ambas prestaciones se acumularían por cada hijo hasta un máximo de 5 años) (si no se compatibiliza con con los periodos reconocidos por cuidado de hijos a cargo, los periodos de 3 años son acumulables por cada hijo sin límite de tiempo)
Reducción de jornada por cuidado de hijos.	2 años (acumulables por cada hijo sin límite de tiempo)
Excedencia por cuidado de hijos.	3 años (acumulables por cada hijo sin límite de tiempo)
Periodos de cotización asimilados por parto	112 días (acumulables por cada hijo sin límite de tiempo)

- 2) **Flexibilización de los requisitos de cotización exigidos** para acceder a las prestaciones contributivas de seguridad social, que se han materializado en el conocido como “**coeficiente global de parcialidad**” y del que se benefician mayoritariamente trabajadoras a tiempo parcial.
- 3) **Reconocimiento de complementos en las pensiones más bajas.**

Medida	Número de beneficiarias	Cuantía media (euros/mes)	Presupuesto anual (Millones euros)
Complemento a mínimos en pensiones contributivas	1.566.859	219,27	4.800

Que pueden compararse con otras medidas, como el complemento por maternidad, relevantes pero aún muy alejadas del potencial de los complementos a mínimos.

Medida	Número de beneficiarias	Cuantía media (euros/mes)	Presupuesto anual (Millones euros)
Complemento por maternidad	317.029	56,17	238

Los complementos a mínimos son, hoy, 20 veces más eficaces que el complemento por maternidad.

El complemento por maternidad tendrá un efecto creciente en el tiempo y general para las mujeres que se incorporen a la jubilación, habiendo tenido 2 o más hijos. Las limitaciones en su diseño y su inicio de aplicación reciente hace que la intensidad de esta medida para reducir la brecha de género tenga una importancia aún escasa y menos efectiva para reducir la brecha de género.

Como se aprecia en el cuadro anterior, más allá del esfuerzo que el Gobierno ha hecho por publicitar las virtudes de la medida, los datos que la Seguridad Social ha hecho públicos arrojan un saldo evidente. Si bien entre 2016 y 2017 se reconocieron este tipo de complementos a un total de 317.029 nuevas pensiones, lo que equivale al 55% de las reconocidas a mujeres, sin embargo, la cuantía media del complemento se ha limitado a 56,17 euros/mensuales. El presupuesto anual dedicado a este complemento es de unos 238 millones de euros.

Por su parte, los complementos a mínimos son percibidos por 1,5 millones de mujeres pensionistas. En concreto, el 31,77% de las mujeres pensionistas precisan este tipo de complemento, siendo su cuantía media de 219,27 euros/mes. De modo que el sistema público de pensiones dedica cada año 4.800 millones de euros a financiar complementos a mínimos para pensiones de mujeres.

Sin restar relevancia al potencial futuro del complemento por maternidad, tardará mucho en alcanzar los niveles de cobertura que tienen los complementos a mínimos y siempre lo hará de forma menos redistributiva que estos. Así se comprueba que los complementos a mínimos dan hoy cobertura a casi 8 veces más pensiones que los complementos por maternidad, focalizando su atención en las rentas más bajas, reconociendo una prestación media que es casi 4 veces superior, y a la que se dedica un presupuesto 20 veces más alto.

Propuestas de CCOO para combatir la brecha de género en prestaciones sociales

- El origen principal de la brecha de género está en el mercado de trabajo. Las diferencias en la protección social que se producen entre hombres y mujeres son consecuencia de las diferencias existentes entre ambos sexos en el mercado de trabajo: condiciones laborales, jornada, salarios, etc.
- La corta duración de los contratos dificulta el acceso a las prestaciones o sólo permite el disfrute de prestaciones asistenciales. Asimismo, los períodos de prestaciones contributivas se reducen por la temporalidad de los contratos y su corta duración.
- Las diferencias salariales afectan a la cuantía de las prestaciones que, como hemos visto, son más bajas para las mujeres que para los hombres.
- La temporalidad de la jornada, con mayor presencia de las mujeres en el empleo a tiempo parcial también precariza las prestaciones.
- Por todo ello, CCOO apuesta por impulsar el diálogo social y la negociación colectiva, incrementar las políticas activas de empleo, exigir planes de igualdad en todas las empresas obligadas por ley y establecer la obligatoriedad de negociar planes de igualdad en empresas de menos de 250 trabajadores, e introducir medidas de acción positiva, imprescindibles para combatir las brechas de género en el empleo, avanzar en conciliación y corresponsabilidad y eliminar las desigualdades en la protección social.
- Iniciar un proceso de diálogo social tripartito para acometer las reformas legales necesarias, en concreto una Ley de Igualdad Salarial.
- Encomendar al Pacto de Toledo un estudio cuantificando las desigualdades y discriminaciones de género en el sistema de protección social, así como de las posibles medidas, adicionales a las que venimos acordando en los últimos años, correctoras a corto y medio plazo, con cargo –en su caso– a financiación complementaria.
- Seguir profundizando en las medidas ya implementadas en los sistemas de protección social que permiten reducir el impacto de la brecha por razón de sexo: complementos a mínimos, reconocimiento de periodos cotizados,...

- Incrementar los recursos técnicos y humanos de la Inspección de Trabajo, y mejorar los criterios de vigilancia y control del cumplimiento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.
- Garantizar las infraestructuras públicas necesarias para la atención a mayores, personas dependientes y menores.
- Para mejorar la calidad del empleo es necesario un cambio del modelo productivo mediante el aumento de la inversión pública reorientada hacia la mejora de la calidad y el contenido tecnológico de la producción. Los servicios de alto valor añadido, los servicios a las personas, la reorientación del sector de la construcción hacia la rehabilitación y la eficiencia energética y un sector industrial diversificado con presencia creciente de los sectores de futuro deben ser la base del nuevo modelo.
- La creación de empleo y el aumento del poder adquisitivo de salarios y pensiones son los dos factores que favorecen el crecimiento y su sostenibilidad, y reducen la desigualdad.
- El fortalecimiento de la negociación colectiva contribuye a reducir las desigualdades y la precariedad en el empleo.
- Impulsar los salarios y la mejora de la protección social, para evitar la pobreza laboral, permitir una vida digna y contribuir a garantizar la sostenibilidad de las pensiones.
- Es necesaria una mejora de la protección social de la población. Hay que promover un Plan de Choque por el Empleo para crear puestos de trabajo, aumentar la protección social y la recuperación de la población en paro de larga duración, e implantar una Prestación de Ingresos Mínimos, que también tendría un relevante impacto por razón de sexo. De hecho, la Iniciativa Legislativa Popular promovida por las organizaciones sindicales mayoritarias, de aprobarse en las Cortes Generales tal y como fue presentada, beneficiaría hoy a más de 2 millones de personas, 2/3 de ellas mujeres y 1 de cada 6 jóvenes.
- Poner en marcha con urgencia el Pacto de Estado en materia de violencia contra las mujeres, con especial interés en las medidas dirigidas a mejorar los derechos sociales y laborales de las mujeres víctimas de violencia.
- Dentro del actual proceso de diálogo social está pendiente la Mesa de Protección por Desempleo, cuya finalidad es analizar el sistema actual de protección al desempleo con el objetivo de corregir las insuficiencias del actual modelo de protección, al tiempo que se reordenan los distintos tipos de prestaciones, subsidios y rentas asistenciales existentes a nivel estatal, autonómico y local, y fortaleciendo la coordinación entre los servicios de empleo y los servicios sociales. En este marco

se pueden y deben abordar, asimismo, los aspectos específicos de la protección por desempleo de los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial, bajo criterios de igualdad y no discriminación. Desde CCOO tenemos claro que tanto el actual como un futuro modelo de protección, debe responder a las necesidades de protección de la clase trabajadora y, dentro de ella con un tratamiento específico a la brecha que sufren las mujeres, protagonistas de esa temporalidad y parcialidad en el empleo.

