

Los
ODS

como punto de partida
para el fomento de la calidad
del **empleo femenino**



DIRECCIÓN
E. M. Blázquez Agudo

Editorial Dykinson

© 2018 Autoras

Editorial Dykinson
c/ Meléndez Valdés, 61 – 28015 Madrid
Tlf. (+34) 91 544 28 46
E-mail: info@dykinson.com
<http://www.dykinson.com>

Preimpresión: TALLERONCE

ISBN: 978-84-9148-895-8
Depósito Legal: M. 35573-2018

Versión electrónica disponible en e-Archivo
<http://hdl.handle.net/10016/27638>



Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 3.0 España

ÍNDICE

1. El concepto de discriminación indirecta: su delimitación y aplicación en el derecho social comunitario europeo y español. <i>Elisa Sierra</i>	11
2. Colectivos vulnerables y género. <i>María Gema Quintero Lima</i>	27
3. La flexibilidad en el tiempo y en el lugar de trabajo como elemento de mantenimiento de las trabajadoras con responsabilidades familiares en el mercado. <i>Patricia Nieto Rojas</i>	49
4. Seguridad Social y discriminación intersectorial: la edad y la discapacidad desde la perspectiva de género. <i>Eva M. Blázquez Agudo</i>	71
5. Trabajo autónomo decente de la mujer. <i>María Teresa Alameda Castillo</i>	93
6. Fomentando la formalización del emprendimiento femenino con un registro electrónico de empresas y una entidad de responsabilidad limitada simplificada. <i>Marta García Mandaloniz</i>	131
7. La Meta 8.7 del Objetivo de Desarrollo Sostenible nº 8: Una aproximación al incumplimiento por parte del Reino de España. <i>Tania García Sedano</i>	175
8. Los objetivos de desarrollo sostenible y el trabajo de cuidados: el caso de las madres comunitarias en Colombia. <i>Yenny Zuleima Carreño Contreras</i>	199

Seguridad Social y discriminación intersectorial: la edad y la discapacidad desde la perspectiva de género

Eva María BLÁZQUEZ AGUDO

Universidad Carlos III de Madrid

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Directora del grupo de cooperación “Trabajo Decente y sostenible”

RESUMEN: La edad y la discapacidad abren la opción de beneficiarse de pensiones del sistema de la Seguridad Social. En unos casos, se regulan como contributivas, dependiendo de las cotizaciones efectuadas y, en otras, como no contributivas, concediéndose en los supuestos en los que se carezca de recursos suficientes. En ambas situaciones, la perspectiva de género introduce importantes variaciones desde los objetivos de la Agenda 2030, incidiendo en el concepto de discriminación múltiple cuando se ponen en conexión todos los elementos.

Palabras clave: ODS número 5, pensión de jubilación, pensión de incapacidad permanente, perspectiva de género, discriminación intersectorial, edad, discapacidad

SUMARIO: 1. Introducción: ODS, mujer, edad y discapacidad. 2. Mujeres, edad y pensión contributiva de jubilación. 2. 1. Los efectos de la brecha salarial. 2. 2. Las consecuencias de la brecha en cotizaciones. 2. 3. Los remedios legales para contrarrestar los efectos de la falta de cotización. 3. Mujer, discapacidad y pensión contributiva de incapacidad. 4. Mujer y protección no contributiva de la Seguridad Social. 4.1. La pensión por razón de discapacidad. 4.2. La pensión por razón de edad. 5. Bibliografía.

Social Security and intersectional discrimination: aging and disability from a gender perspective

ABSTRACT: Aging and disability are elements to get a pension in social security system. In some cases, people can obtain contributive pensions that depend on contributions and, in others, non-contributive ones, when someone has not enough recourses. In both types of allowances, gender perspective introduces some important modifications from the Agenda 2030's objectives, in special in relationship to the idea of intersectional discrimination.

Key Words: SDG number 5, retirement pension, disability pension, gender perspective, intersectional discrimination, aging, disability

1. Introducción: ODS, mujer, edad y discapacidad

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (en adelante ODS), en el número 5, recogen como meta el logro de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas. Más en concreto, en lo que aquí interesa, se anuncia como primer fin la eliminación de todas las formas de discriminación contra todas las mujeres, incluidas, por supuesto, las sufridas en el mercado laboral y, consecuentemente, las generadas en la protección social. Las pensiones de las trabajadoras sufren el efecto de la brecha salarial y del techo de cristal, que impactan en las cuantías de sus cotizaciones, lo que a su vez tiene consecuencias en el importe de la pensión de jubilación o de incapacidad permanente que perciban en el futuro. Pero, no solo es esto. Además, las consecuencias de la conciliación de la vida familiar y laboral reducen las posibilidades de contribuir al sistema de la Seguridad Social, generando lagunas, que pueden incluso derivar en la expulsión del sistema de pensiones contributivo por no alcanzar el tiempo exigido para causar dicha pensión.

Otras dos metas incluidas en el ODS número 5 tienen valor en este contexto: en primer lugar, el reconocimiento y valoración de los cuidados y el trabajo no doméstico remunerado mediante servicios públicos e infraestructuras políticas de protección social, promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia. De forma que desde esta declaración se deduce la obligación de los Estados de establecer medidas que promuevan la conciliación de la vida familiar y laboral, pero también abre opciones de regular instrumentos que atenúen la falta de contribución a los sistemas de la seguridad social motivada por estas labores familiares. Esto último tiene especial impacto en la Seguridad Social española que regula un sistema especial para las empleadas del hogar, que provoca una reducción de sus cotizaciones y les impide el acceso a la protección por desempleo.

Además, como parte de las medidas para conseguir las metas indicadas en el ODS número 5, se promueven reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como la promoción de las leyes que garanticen la igualdad de género y el empoderamiento. Se puede presumir que en este ámbito se incluirán las medidas que promuevan la igualdad salarial y la consecuente igualdad en la protección social.

Con el fin de conseguir las finalidades de la Agenda 2030, se deben poner en relación todos los diecisiete ODS. En concreto, el ODS número 5 tiene una especial imbricación con el número 8, en cuanto a que recoge la estructura-

ción del concepto de trabajo decente a través de la finalidad principal que es el crecimiento económico, pero también con el número 1 que consiste en poner fin a la pobreza en todas sus formas. La pobreza se manifiesta especialmente en las mujeres y más aún en las de mas edad. Es por esto por lo que garantizar pensiones adecuadas a las trabajadoras cuando alcanzan la edad de jubilación o en situaciones de discapacidad parece fundamental en este ámbito. De este modo, en lo que no llegue la protección contributiva deberá cerrarse a través de la no contributiva, es decir, mediante aquellas pensiones que se concedan a los/as que carezcan de recursos suficientes. Asimismo, hay que ponerlo en conexión con el número 10 que persigue la reducción de las desigualdades por razón de sexo, discapacidad, edad, raza origen, religión u otro estatus, en y entre los diferentes países.

Si el colectivo de las mujeres se considera un grupo especialmente vulnerable desde los ODS, cuando esta situación se pone en contacto con otros elementos de vulneración como es la edad o la discapacidad, la desprotección se magnifica. Así, se entiende por discriminación intersectorial aquella situación de desventaja social derivada de la concurrencia en una misma persona o grupo social de más de un factor que pueda dar lugar a discriminación. La desigualdad de género poco a poco va adquiriendo importancia en cuanto a factor indispensable a tener en cuenta en la investigación en diversos campos, sin embargo, lo que se olvida en ocasiones es conectarla con otros factores múltiples que agravan las situaciones de desigualdad como, por ejemplo, la edad o la discapacidad, que van a ser tratados en este trabajo.

En definitiva, poniendo en relación los ODS mencionados se puede llegar a la conclusión de que las políticas de promoción de la igualdad en el mercado laboral y sus consecuentes en el ámbito de la protección social no solo deben referirse a los hombres y las mujeres y, por tanto, incluir una perspectiva de género, sino también interrelacionarse con otros elementos como la edad y la discapacidad.

El colectivo de las personas con discapacidad es uno de los grupos vulnerables a los que hace referencia en ODS número 8 para poner de manifiesto que tienen una situación específica de inserción laboral, que lleva a que su tasa de desempleo entre un 50% y un 70% en los países desarrollados, incrementándose hasta un 85% en los que Estados que se encuentran en vías de desarrollo. Si este elemento, además, se contempla desde la perspectiva de género, dicha inserción aún se hace más complicada, en cuanto a que se añaden valores de vulnerabilidad.

Sin embargo, los ODS no hacen una especial mención a la edad como elemento a tener en cuenta en la regulación de la economía, sino como factor de discriminación general. No obstante, parece que, dada la perspectiva de envejecimiento paulatino de la población en los países desarrollados¹, en especial en España, habrá que poner esta característica en conexión con el ODS número 8 y analizar sus implicaciones en el mercado laboral y sus consecuencias en el sistema de Seguridad Social.

Desde la perspectiva de los ODS, en concreto del número 5, 8 y 10 se van a examinar aquí las implicaciones de la desprotección de las trabajadoras al llegar a cierta edad o cuando sufren una discapacidad en el ámbito del sistema de pensiones español.

2. Mujeres, edad y pensión contributiva de jubilación

Para situar la cuestión objeto de este estudio es preciso, en primer lugar, establecer el panorama general de beneficiarios y beneficiarias de la pensión de jubilación. En general, habrá que adelantar como punto de partida que, en principio, el perfil del/la beneficiario/a de esta pensión es masculino. En concreto, como bien se conoce, las mujeres suelen ser las beneficiarias de la pensión de viudedad, mientras que los hombres son los beneficiarios de la pensión de jubilación, debido a los efectos del antiguo reparto de roles sociales hace unas décadas, por el cual la mujer se quedaba al cuidado de la familia y el hombre trabajaba fuera de casa. Dicho reparto de roles, aunque parece casi superado en la actualidad, aún sigue teniendo consecuencias claras en la cohorte de edad de los/as trabajadores/as que ahora está alcanzando la jubilación. El reparto de las labores ha llevado a que quien trabajaba, haya generado sus propias pensiones, mientras que quien permanecía en el hogar al cuidado de la familia, mantenido económicamente por el otro, tiene que depender del reconocimiento de la pensión de viudedad en el caso de que falleciese primero su sustentador. Es decir, el reparto social se ve replicado ahora en el acceso a las pensiones por razón de vejez. Estas consecuencias se plasman claramente al analizar los datos sobre la pensión de jubilación. El número de hombres beneficiarios de una pensión de jubilación es de forma

¹ *The 2018 Ageing Report* señala que la variable laboral es una de las más importante para analizar el examen de elemento edad, debiendo ponerlo en el centro de los estudios sobre el envejecimiento. Vid. European Commission, *The 2018 Ageing Report*, Luxemburgo, 2018.

absoluta superior al de mujeres: frente a 3.682.692 pensiones de beneficiarios hay un total de 2.265.014 de beneficiarias².

No obstante, esta situación es previsible que cambie, debido a la incorporación masiva de la mujer al mercado de trabajo, de forma que en unos años empezarán a alcanzar un mayor número de trabajadoras la edad legal de jubilación y, por tanto, se incrementará progresivamente el número de beneficiarias. Aunque, ya hay que advertir, la equiparación no es absoluta dada que en septiembre de 2017 el número de trabajadores afiliados a la Seguridad Social ha sido de 10.164.383 (casi un 54% del total), mientras que el de las afiliadas ha sido 8.647.122 (casi un 46%)³, de lo que se puede concluir que la inserción laboral de las mujeres sigue siendo sensiblemente menor que la de los hombres. En cualquier caso, el aumento progresivo de la mano de obra femenina sigue, aunque de forma mucho más lenta, lo que se deduce comparando con los datos de hace 10 años (2007), donde el porcentaje variaba en un 58,3% de trabajadores frente a 41,7% de trabajadoras.

Si bien es verdad que poco a poco se está produciendo un acercamiento de las cifras de hombres y mujeres que desarrollan una actividad laboral y, consecuentemente, cotizan a la Seguridad Social, con lo que es posible que vaya incrementándose el número de las pensionistas, no es esperable la equiparación en el ámbito de las pensiones. Desde el momento en que su situación en el mercado laboral no es idéntica, estos elementos que provocarán diferencias replicarán sus consecuencias en el acceso a la pensión de jubilación, es especial los efectos de la brecha salarial provocan también una brecha en la protección social. Es decir, el hecho de que los salarios de las mujeres sean inferiores que los de los hombres hace que tenga su manifestación en las cotizaciones y, consecuentemente, en sus pensiones futuras, tal y como a continuación se analizará. Pero, no solo tendrá efectos dicha brecha, sino también la de las propias cotizaciones, puesto que en general las trabajadoras presentan lagunas en sus contribuciones por los efectos de la conciliación de su vida familiar con la laboral.

2 Todos los datos que se van a emplear en este epígrafe han sido obtenidos de las estadísticas publicadas por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad social y corresponde a los datos publicados el 1 de septiembre de 2018.

3 Ministerio de Trabajo, Migraciones y de la Seguridad Social, *Afiliaciones a la Seguridad Social*, septiembre de 2018.

2.1. Los efectos de la brecha salarial

Para comprobar los efectos de la brecha salarial en la posterior cuantía de la pensión de jubilación basta con cotejar el importe medio de la pensión de jubilación de los hombres y las mujeres. Los primeros alcanzan una media de 1275, 48 euros, mientras que las pensiones de las mujeres se sitúan en una media de 823, 59 euros. La diferencia es muy significativa. Lo mismo se comprueba al hacer el examen por regímenes: así, el importe medio en el Régimen General es de 1392, 95 frente a 974, 89 euros y en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos es de 829, 65 frente a 611, 35 euros. Solo con estos datos se puede concluir que las mujeres emprendedoras es un colectivo especialmente vulnerable que debería ser protegido especialmente desde las políticas sociales, tal y como se analiza en otro capítulo de este libro.

Desde este panorama, es fácil deducir que el número de las pensiones de jubilación de las mujeres complementadas por mínimos con el fin de alcanzar la suficiencia será superior⁴. Así, 668.874 de hombres y 691.551 de mujeres. Si la diferencia en términos absolutos no es demasiado significativa, sí que lo es si se estima el número total de pensiones. Si se parte de que hay 3.682.523 pensiones de beneficiarios frente a un total de 2.258.850 de beneficiarias, el porcentaje de pensiones complementadas será un 18% frente a un 30% aproximadamente, lo que pone en evidencia que es más común en las beneficiarias la necesidad de complementar su pensión para garantizar que su importe sea suficiente⁵.

El complemento por mínimos, al menos, logra que las trabajadoras, que han cotizado por una base de cotización menor, en general, que los trabajadores, consigan una pensión mínima que, por su propia carrera de cotizaciones, en ocasiones, no podrían conseguir. Esto es, dicho complemento es un remedio esencial para garantizar pensiones adecuadas a todos, pero especialmente a las mujeres, mientras el propio mercado de trabajo no consiga este efecto a través de la eliminación de la brecha salarial.

4 Para acceder al complemento por mínimos se exige que el beneficiario demuestre su carencia de rentas, aunque se trate de una pensión contributiva. Se demanda que sus ingresos (salariales, de capital o de origen prestacional) sean inferiores a una cantidad cierta que será determinada anualmente en la Ley de Presupuestos del Estado y, como no tiene carácter consolidable, en cada ejercicio deberán demostrarse de nuevo estas circunstancias de insuficiencia.

5 Estas consecuencias se han alcanzado desde el análisis de los complementos por mínimos que han sido reconocidos a 1 de agosto de 2018.

2.2. Las consecuencias de la brecha en cotizaciones

Es un hecho constatado que las mujeres soportan mayor carga familiar, sobre todo en los tramos centrales de la vida laboral. Esta realidad tiene efectos claros en sus cotizaciones. Por un lado, afectará en cuanto a que tendrán períodos que solo se dediquen a dichos cuidados (por ejemplo, a través de excedencias) o incluso en los que sea expulsada del mercado laboral por estos motivos, donde no tengan cotizaciones; por otro, a veces se optará por aminorar el tiempo de trabajo (mediante contratos de trabajo a tiempo parcial o reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiar), donde consecuentemente se disminuirá las cotizaciones. Así, la conciliación de la vida familiar y laboral afectará tanto al acceso como al cálculo de la pensión de jubilación.

La edad de acceso a la pensión de jubilación en la actualidad está sufriendo una transitoria, de forma que cada año va incrementándose de forma paulatina. En el año 2027, fecha en que se alcanzará la regulación definitiva, la edad legal de jubilación será a los sesenta y siete años o sesenta y cinco para largas carreras de cotización (treinta y ocho años y seis meses). Es de imaginar que la mayoría de las trabajadoras no podrán acceder al beneficio a los sesenta y cinco años, dado que debido a su situación en el mercado laboral y sus obligaciones familiares será complicado acreditar las contribuciones exigidas para beneficiarse de edades más tempranas.

En todo caso, hay que poner de manifiesto que en el sistema de pensiones español nunca se ha marcado diferencia en el requisito de la edad para el acceso a la pensión de jubilación de acuerdo con el género de los/as pensionistas. Mientras en otros Estados sí se ha incluido alguna distinción, reduciendo la edad del beneficio para las mujeres⁶. Este elemento si bien permite el cese de la actividad con antelación, sin embargo, reduce los años en los que las trabajadoras pueden alcanzar los períodos de carencia exigidos o sobre los cuales se calculan las pensiones. Es por esto por lo que se entiende positivo la igualación de la edad de acceso a la pensión contributiva de jubilación en el sistema de pensiones español.

Por otro lado, la norma actual sobre la pensión de jubilación potencia el envejecimiento activo, esto es, la continuación de la vida laboral más allá de la edad legal de jubilación. Se reconocen distintas fórmulas de compatibilidad

6 Sobre esta cuestión, se puede consultar Del Águila Cazorla, O., “La reforma de las pensiones de jubilación desde una perspectiva de género”, en Blázquez Agudo, E.M. (dir), *Prestaciones de Seguridad Social y Género*, OISS, 2017. págs. 22 y ss.

salario y pensión, que dan lugar a diversas formas de cotización que, en ocasiones, sirven para modificar la cuantía de la pensión futura y en otras no (son simplemente de solidaridad); y porcentajes extraordinarios por cada año de trabajo más allá de la edad legal de jubilación para aquellos que simplemente siguen trabajando al alcanzar dicha edad.

Puede intuirse que la continuación en el puesto de trabajo se hará sobre todo en actividades en las que son precisas mayores cualificaciones, de forma que como las mujeres suelen desarrollarlos en menor medida este tipo de trabajos, en general, serán menos las que decidan continuar activas en el mercado laboral. Asimismo, la propia inercia de discriminación de la mujer en el mercado laboral seguramente hará más dificultoso que las empresas deseen mantenerlas después de que hayan alcanzado la edad legal de jubilación. Por otra parte, hay fórmulas de compatibilidad de salarios y pensión a las que solamente se puede acceder cuando la cuantía de la prestación es el 100% de la base reguladora, para lo cual se precisa una larga carrera de cotización, que difícilmente podrán probar las trabajadoras.

También hay que contemplar la posibilidad de que esta opción de continuar con la vida laboral más allá de la edad legal de jubilación no sea del todo voluntaria, sino que venga promovida por no cumplir las condiciones de acceso al beneficio en ese momento. Así, el incentivo, en muchas ocasiones, no se aplicará como tal para el colectivo de las mujeres, puesto que en mayor medida las trabajadoras tendrán necesidad de continuar, si es que se lo permiten, motivadas por no haber alcanzado las condiciones de cotización mínima para acceder a la pensión de jubilación (quince años de cotización, dos de ellos en los últimos quince años), debido a los efectos de la asunción de las tareas de conciliación familiar tienen en sus carreras profesionales, incluso más allá de los propios mecanismos de corrección que la legislación contempla y que luego se analizarán.

Esta afirmación es contrastable a través del número de pensiones de jubilación anticipadas, esto es, a edades anteriores a la legal de jubilación. Desde estas cifras se puede concluir que las cotizaciones de las trabajadoras son menores que las de los trabajadores. Frente a un total de 261.102 hombres hay 100.552 mujeres, esto es, menos de la mitad. Desde estas cifras se puede deducir que será más difícil para las trabajadoras acceder a estas jubilaciones que, en general, requieren largas carreras de cotización (treinta y cinco años para la jubilación voluntaria, treinta y tres para la involuntaria y para la parcial). Podría entenderse que estos datos son frutos de la propia voluntad

de las mujeres de no abandonar el mercado laboral a edades tempranas, no obstante, parece que no es posible concluir tal cuestión, dado que, si la mujer tiene más complicado su acceso y mantenimiento en el mercado laboral, más aún será cuando avance su edad. De forma que la situación descrita solo se puede deber a la brecha de cotización, que llevará a que sea más arduo su acceso a estas modalidades, lo cual, en principio, no es tan preocupante, como que dicha carencia no las permita acceder al beneficio a la edad legal de jubilación por no haber complementado el período mínimo exigido y les obligue a mantenerse en activo.

En definitiva, el acceso a la jubilación de las trabajadoras tenderá a ser a edades próximas a las legales de jubilación, sin que, en general, se utilice la modalidad anticipada, debido a la dificultad de acreditación de una larga carrera de cotización, ni tampoco el envejecimiento activo a través de su continuación en activo más allá de la edad legal de jubilación, dado que es aún más difícil mantener un contrato de trabajo a partir de edad en un mercado de trabajo donde las mujeres tienen reducidas dichas posibilidades. Así, generalmente accederán a la jubilación a la edad legal de jubilación, excepto en los supuestos en que no sea posible debido a la falta de acreditación de los períodos de carencia mínima.

Es justamente esta cuestión la que más preocupa en este contexto. Las consecuencias de la brecha de contribuciones en la acreditación de las cotizaciones mínimas para acceder a la pensión de jubilación. Se exigen tener cotizados, al menos, quince años, así como acreditar que dos de esos años se hayan conseguido en los quince últimos.

En ocasiones, es este último requisito (el denominado carencia específica) el que impide el acceso a la jubilación, sobre todo en los supuestos en los que las trabajadoras concentraron su actividad laboral antes de formar su familia y dedicarse a su cuidado. Con el fin de evitar este perverso efecto, los tribunales han desarrollado una interpretación humanizadora de este requisito, que consiste en que cuando una persona no pudo cotizar por causa ajena a su voluntad (como es el descrito), dicho lapso se coloca entre paréntesis sin que se tenga en consideración en la determinación del periodo de los quince últimos años antes del hecho causante donde se tienen que acreditar los dos años. De esta forma, los quince años se contabilizarán para atrás desde el momento en que se abandonó la actividad laboral por causa no imputable al/ a futuro/a beneficiario/a.

Pero, la brecha de cotizaciones no tendrá solo efecto en la edad de acceso a

la pensión de jubilación, sino también directamente en su cuantía. Progresivamente se van a valorar más años de cotización del sujeto hasta llegar a 2020, donde para determinar la cuantía de la pensión de jubilación se tendrán en cuenta las bases de cotización de los trescientos meses anteriores al hecho causante. En muchas ocasiones, también por los efectos de la conciliación, antes mencionados, será complicado que las trabajadoras puedan aportar este período de cotización de forma continua, es decir, sin lagunas de contribución.

La legislación contempla reglas para la integración de lagunas, cuando se tengan estos lapsos de cotización en el tiempo a valorar para el cálculo de la pensión, pero únicamente se complementan con el 100 % de la base mínima de cotización durante 48 meses, a partir de ese momento se harán solo con el 50 % de dicha base. Así, cuando las trabajadoras tengan en esos veinticinco años lagunas de más de cuatro años, la integración les afectará a la pensión de jubilación en mayor medida, puesto que desde ese momento dicha integración será por una cuantía inferior. Pero, aún será peor la situación de la trabajadora autónoma o la que desarrolle su actividad en el sistema especial de empleadas del hogar. En estos casos, ni siquiera se les ofrecerá la opción de completar sus bases, en los cuarenta y ocho meses primeros al 100% y luego al 50%, sino que directamente se entenderán como no cotizados, reduciendo considerablemente la base reguladora. Esta situación descrita tendrá especiales efectos en el caso de las trabajadoras del hogar familiar, donde la mayoría de las cotizantes son mujeres y, además, debido a las especialidades de la relación es posible sufrir más lagunas de cotización.

Para finalizar, también hay que poner en evidencia que cada vez se demanda más número de años de contribución a los efectos de aplicar el 100% a la base reguladora. En 2027 se exigirán hasta treinta y siete años, lo cual afecta a todos los trabajadores, pero más a las trabajadoras que generalmente tienen más dificultades en acreditar mayores tramos de contribución por las cuestiones ya expuestas.

Por todo lo expuesto, tanto la brecha salarial como la brecha de cotizaciones tiene un efecto directo en los importes de las cuantías de las pensiones de jubilación de las trabajadoras, que llevan a que sean inferiores a las de los trabajadores. De nuevo, los elementos que discriminan a las mujeres en el mercado laboral provocan idénticas discriminaciones en el ámbito de la pensión de jubilación.

2.3. Los remedios legales para contrarrestar los efectos de la falta de cotización

En los últimos tiempos, se han regulado ciertos remedios para evitar los efectos perniciosos de la dedicación al cuidado de los familiares, que sufren las trabajadoras, en el acceso a la pensión de jubilación y en su cuantía, que ya han sido puestos en evidencia.

En concreto, se trata del reconocimiento de cotizaciones ficticias relacionadas con la maternidad con el fin de colaborar en el aumento del período cotizado. Dos son los remedios regulados: uno primero por parto solo reconocido a las mujeres y uno segundo por cuidado de hijo/a, que se concede con independencia del sexo del trabajador/a. Además, en caso de reducción o excedencia por cuidado de hijo/a, la regulación también contempla ciertos beneficios.

En primer lugar, se reconoce un período de cotización por parto, exclusivamente a las madres, cuando no hayan contribuido a la Seguridad Social en este momento. Es decir, a aquellas que no disfrutaban de la prestación por maternidad y su correspondiente cotización. En concreto, son ciento doce días de cotización por cada parto, a los que se sumarán catorce días más por cada hijo a partir del segundo en caso de parto múltiple. Es decir, que el elemento que marca el beneficio no es cada hijo/a, sino cada parto.

Asimismo, se reconocen períodos ficticios de cotización cuando se abandona la carrera de cotización por cuidado de hijo, lo cual se presume si se acreditan los elementos que a continuación se señalan. En este supuesto, se reconocen días de cotización por cada hijo tanto a los efectos de determinar la edad de jubilación como para el cálculo de su cuantía. Desde 2019 se computarán doscientos setenta días por cada hijo/a, con independencia que hayan nacido o hayan sido adoptados. En este caso, se reconoce a todos/as los/as trabajadores/as, siempre que se haya interrumpido la cotización por cuidado de hijo/a, cuando se haya extinguido la relación laboral o se haya finalizado el cobro de prestación de desempleo entre los nueve meses anteriores al nacimiento y los seis años posteriores a este momento. Si ambos progenitores cumplen estas condiciones, el reconocimiento privilegia a la madre.

Dos son las críticas que se pueden verter sobre el reconocimiento de estas cotizaciones ficticias. En primer lugar, que su reconocimiento solo a las madres (o preferentemente a estas) parece que apuesta por la perpetuación del reparto de roles. Parece que sería más adecuado reconocer el beneficio de forma general, a quien se encontrase en la situación descrita, con indepen-

dencia de que sean las mujeres quienes también las disfrutarían en la mayoría de los supuestos. Por otra parte, el hecho causante tendría que ser el mismo: el nacimiento o el parto. Hay razones para defender que es más adecuado el nacimiento, dado que es la llegada del nuevo hijo el que va a provocar las necesidades de cuidado y no el parto en cuestión.

Dejando al margen el reconocimiento de cotizaciones ficticias, una vez pasado el momento del nacimiento o los primeros momentos después de este, es el cuidado directo de los/as hijos/as, el que puede provocar efectos en las cotizaciones de las trabajadoras. Para evitar las consecuencias negativas de esta situación, por ejemplo, se reconoce como cotizado al 100% los períodos de reducción de jornada por guarda legal durante los dos primeros años y en caso de atención de otros familiares durante un año⁷, tiempo que es muy reducido teniendo en cuenta que esta situación puede extenderse hasta que el /la hijo/a cumpla doce años. En la misma línea, en este caso sin limitación, se entienden cotizados de idéntica manera durante todo el tiempo que dure la reducción de jornada por cuidado de menor afectado de cáncer u otra enfermedad grave. Igualmente, se concede un tratamiento especial a los períodos de excedencia por cuidado de menor o familiares, precedidos de una reducción de jornada por cuidado de hijo o pariente. De este modo se colabora en la reducción de los efectos de la cotización por tiempo parcial.

También se regulan remedios que vienen a atenuar los efectos de los contratos a tiempo parcial, donde el colectivo femenino es mayoritario⁸. En relación con el período de carencia, se aplican reglas atenuadoras de estas circunstancias dependiendo del porcentaje del tiempo trabajado en comparación con el mismo trabajo a tiempo completo; y de la duración del trabajo a tiempo parcial en comparación con el tiempo total en el que se ha desarrollado actividad laboral por el beneficiario. En relación con la base reguladora se aplica de forma general un coeficiente del 1,5 para atenuar las consecuencias de las ínfimas bases de cotización que suelen presentar los trabajadores a tiempo parcial debido a sus bajos salarios.

Para finalizar este elenco de remedios para atenuar los efectos de la po-

7 De las 685.300 personas que redujeron su horario laboral, el 85,1 % fueron mujeres y el 14,9% varones (INE, 2011).

8 La STC 61/2013, de 14 de marzo, declaró que los efectos de la cotización en los contratos a tiempo parcial vulneraban el principio de igualdad, dado que hay muchas más mujeres que hombres desarrollando una actividad laboral a tiempo parcial, por lo que discriminaba a las trabajadoras. Posteriormente, la Ley 1/2014, de 28 de febrero, reguló remedios para atenuar las consecuencias en las pensiones de este tipo de actividad.

sición de la mujer en el mercado laboral, sobre todo provocada por las consecuencias de la conciliación de la vida familiar y laboral, se reconoce el complemento por maternidad, cuyo objetivo es premiar a las mujeres por su aportación demográfica a la Seguridad Social en la pensión de jubilación, pero también en la de incapacidad permanente y en la de viudedad. Se demanda tener más de dos hijos (naturales o adoptados) y se reconoce un incremento de un 5% de la base reguladora que se haya empleado para determinar la prestación, cuando tenga dos hijos; un 10% por tres y un 15% a partir de cuatro. Este beneficio no quedará afectado por el tope de pensiones, dado que, si el beneficio alcanza la cuantía de la pensión máxima, el importe del complemento se sumará a esta. En todo caso, debido a la brecha salarial que sufren las trabajadoras será en pocas ocasiones en las que se aplique este correctivo.

En este caso, de nuevo hay que criticar que este beneficio se reconozca de forma exclusiva a las madres y no a los padres. Si se considera un premio por la aportación a la natalidad, debería igualmente concederse a ambos progenitores. Asimismo, la consideración como aportación solo a partir del segundo hijo tampoco se entiende conveniente, teniendo presente la baja tasa de natalidad que existe en estos momentos en España.

Todos estos remedios, quizás excepto el complemento por maternidad, son parches a los necesarios cambios que precisa, no tanto la regulación de la Seguridad Social, como el propio mercado de trabajo que provoca esta situación. Es la equiparación de los trabajadores y trabajadoras en el mercado laboral lo que podrá evitar los perjuicios de la brecha salarial y de cotización. De esta forma, el mejor remedio a esta situación debería ser la flexibilización del mercado (tanto en tiempo como en lugar) con el fin de que colaborar en la corresponsabilidad y conseguir la igualdad salarial y de cotizaciones, que será lo único que garantice pensiones de jubilación adecuadas en el futuro también para las trabajadoras.

3. Mujer, discapacidad y protección contributiva de incapacidad

En el ámbito contributivo, es especialmente complicado que las mujeres con discapacidad causen pensiones. Si el mercado laboral pone especiales trabas la empleabilidad de las personas con discapacidad, cuando se pone en relación con el género, los efectos son devastadores⁹. Pero, en este contexto el

⁹ Solo el 35,2% de las personas con discapacidad son activas. Por otro lado, la tasa de desempleo entre trabajadores con discapacidad es 9,1% superior en comparación con el

mayor problema es su inactividad, de modo que no es que tengan especiales trabas en el acceso a las pensiones contributivas, es que no acceden¹⁰.

Otra cuestión diferente es las situaciones sobrevenidas que se protegen mediante la pensión de incapacidad permanente. Es decir, la situación del/ de la trabajador/a que, después de haber estado sometido al tratamiento prescrito, presenta reducciones anatómicas o funcionales graves, susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitivas, que disminuyan o anulen su capacidad laboral. Con esta prestación, por tanto, se reconoce una cuantía económica en los supuestos en los que el/la trabajador/a no puedan desarrollar actividad laboral debido a su salud física o psíquica de forma permanente. Por lo tanto, la pensión de incapacidad permanente tiene como objeto la sustitución del salario perdido por la imposibilidad de continuar desarrollando un trabajo de forma total o absoluta. En este caso, solo se demanda alta o situación asimilada al alta para acceder al derecho, excepto en supuestos de enfermedad común que se exige un período mínimo de cotización.

Sorprende analizar las cifras de pensionistas desde una perspectiva de género: un total de 609.513 beneficiarios frente a 343.039 beneficiarias. Se concluye, por tanto, que con independencia de que aquí no se vierten las consecuencias del elemento edad, que lleva a que en esas edades aún no se haya producido la incorporación de la mujer al mercado laboral, no obstante, también el número de hombres pensionistas es muy superior al de mujeres. Casi el doble. A continuación, se analizan las causas posibles de dicho resultado.

En este caso, impactará en menor medida que en la pensión de jubilación, la situación social anterior en la que la mujer permanecía en casa al cuidado de la familia, dado que los/as beneficiarios/as de la pensión de incapacidad permanente serán los/as trabajadores/as actuales, y ya se podrán ver reflejados los efectos de la incorporación masiva de la mujer al mercado laboral. Aunque si bien es verdad, es lógico que, a mayor edad, mayor posibilidad de encontrarse en situación de incapacidad permanente. Por lo tanto, sí que habrá cierto efecto de la edad en cuanto a que es más probable que los trabajadores de mayor edad sean hombres.

Las diferencias mayores por razón de edad se pueden encontrar entre los

resto de los empleados. Pero, aun la diferencia se acrecienta más si se incluye la perspectiva de género: de las personas con discapacidad ocupadas solo el 42,1% son mujeres. Vid. *El empleo de las personas con discapacidad en 2016*.

¹⁰ El 76,41 de las personas discapacitadas se clasifican como inactivas (Encuesta realizada por el INE, IMSERSO y ONCE en 2016).

cincuenta y sesenta años. Así, en la cohorte entre cincuenta y cinco y cincuenta y nueve hay 152.699 hombres frente a 85.007 mujeres y entre los cincuenta y cincuenta y cuatro hay 109.993 hombre frente a 58.395 mujeres. Así, podría explicarse la diferencia de pensionista según su género en la menor población activa femenina en estas etapas. No obstante, se vuelve a encontrar similares conclusiones en etapas anteriores (por ejemplo, entre cuarenta y cinco y cuarenta y nueve, hay 72.947 hombres frente a 40.095 mujeres; y entre cuarenta y cuarenta y cuatro 48.064 hombres frente a 25.468 mujeres), de forma que no se puede concluir que solo la edad sea un elemento que determina la diferencia del número de pensionistas en su análisis por razón de género.

Cambiando de tercio, si bien es verdad que el número de pensiones por contingencias profesionales (accidente de trabajo y enfermedad profesional) tiene mayor incidencia en los hombres (71.812 y 8.355 beneficiarios, respectivamente) que en las mujeres (12.884 y 3.683 beneficiarias, respectivamente), lo cual tiene su origen en los sectores y profesionales más masculinizados, tampoco este dato explica el mayor número de pensionistas masculinos en este ámbito, sobre todo cuando se pone en relación con el número de incapacidades temporales, donde las mujeres son más proclives a las bajas por riesgos comunes, elevando los porcentajes totales de dichas bajas.

Quizás el cambio de tendencia desde la incapacidad temporal (fuertemente feminizada) a la permanente (totalmente masculinizada) se debe a las causas de la primera. Es decir, la inclusión de las bajas provocadas por el embarazo, los efectos de los procesos fisiológicos propios de las mujeres y las consecuencias de la conciliación de la vida laboral y familiar, incluida la doble jornada¹¹, que no se manifiesta ya en los procesos permanentes. Una vez superados estos elementos, son los hombres los beneficiarios de ambos tipos de incapacidades, provocadas por riesgos comunes y profesionales, cuando se convierten en permanentes.

Lo que lleva a entender que uno de los elementos que hay que considerar es los efectos de la necesidad de demostrar un período mínimo de cotización para enfermedad común. Así, para los/as menores de treinta y uno años se demanda una cotización de un tercio del tiempo entre la fecha en que cumplió dieciséis años y el hecho causante. Si el/la potencial beneficiario/a tiene más edad de la señalada, entonces deberá probar que ha cotizado una cuarta parte del tiempo transcurrido entre el momento en que cumplió veinte años y el día

11 BLÁZQUEZ AGUDO, E.M. *Absentismo y Políticas de igualdad en AA.VV.*, VII Informe Adeco de Absentismo, 2018, págs. 77 y ss.

del hecho causante, siempre con un mínimo de cinco años. Además, en este último caso un quinto de este tiempo tendrá que haberse cotizado en los diez años inmediatamente anteriores al hecho causante (o fecha en que terminó la obligación de cotizar en situaciones en los que se accede a la pensión desde una situación asimilada al alta). Por otro lado, también se puede disfrutar desde una situación de no alta, siempre que se haya contribuido quince años y tres de estos hayan sido en los últimos diez.

Es posible que estas exigencias en materia de cotización sí que tengan influencia en el acceso a la pensión y por las mismas razones que ya fueron mencionadas con anterioridad. En la misma línea, también se beneficiarían las mujeres de la interpretación humanizadora en el cumplimiento del período de carencia específica (tres años en los últimos diez), así como de las matizaciones en los contratos a tiempo parcial, la integración de lagunas y las mejoras de las cuantías a través del complemento por maternidad.

Lo que no es sorprendente en absoluto es el análisis de la cuantía de las pensiones, puesto que en este caso también se vierten los efectos de la brecha salarial, puesto que son las bases de cotización, relacionadas con el salario, las que sirven para determinar el importe de la pensión de la incapacidad permanente. De este modo, los beneficiarios cobran de media una pensión de 1011,32 frente a los 851,41 euros de las beneficiarias. Y obviamente se encuentran de nuevo en mayor porcentaje complementadas por mínimos al igual que las de jubilación. Así, una vez más hay que poner en evidencia las necesidades de flexibilidad en el mercado laboral con el fin de evitar los efectos perniciosos de la conciliación de la vida familiar y laboral en todo el sistema de pensiones.

4. Mujer y protección no contributiva de la Seguridad Social

Las pensiones no contributivas se reconocen de acuerdo con la carencia de rentas (al contrario que las contributivas que se basan en la cotización al sistema) y tienen una forma distinta de financiación (a través de impuestos). Las condiciones de su acceso son la demostración de la carencia de recursos suficientes y la residencia en territorio nacional. Se trata de la pensión no contributiva de jubilación para mayores de sesenta y cinco años y la no contributiva por invalidez para quienes tengan reconocida una discapacidad superior al 65%.

Así, para acceder a las pensiones no contributivas se exige la carencia de recursos suficientes. La valoración de dichas rentas se hace en cómputo anual

y sumando las de todos los familiares que conviven, entendiendo por unidad familiar los unidos por vínculo conyugal y los consanguíneos hasta el segundo grado. Se considera a los familiares que conviven, siempre que estén unidos por vínculo conyugal o sean consanguíneos hasta el segundo grado.

Por otro lado, se incluyen tanto las rentas, como los rendimientos de bienes muebles o inmuebles y las prestaciones, con alguna excepción. El cálculo se hace de acuerdo con los ingresos brutos. Una vez se suman todas estas cuantías, solo podrán percibir la prestación en aquellos supuestos donde dicha suma sea inferior a los límites que cada año se determinan en la Ley de Presupuestos.

El importe de la pensión se establece anualmente en la Ley de Presupuestos, valorando las rentas personales y de su unidad económica de convivencia. Además, si el/la beneficiario/a tenga una discapacidad superior al 75% y precise de la ayuda de un tercero para realizar los actos esenciales de la vida, se aumentará el importe de la pensión en un 50 %.

Por último, si varios sujetos de la misma familia tienen derecho a la concesión de las prestaciones no contributivas habrá que estar a las limitaciones fijadas como cuantía máxima determinada por unidad familiar, que varía según sean beneficiarios/as dos o tres miembros de la familia.

El perfil de los/as beneficiarios/as de pensión no contributiva es una mujer, ya que representan el 65,88 % del total. De este ellas el 46,58 % están casadas¹². Es lógico este perfil, dado que en el caso de las mujeres casadas se tendrá en cuenta también las rentas recibidas por sus maridos, de forma que se reducen las posibilidades de demostrar la carencia de rentas. Además, la pobreza es en mayor medida femenina. Así, por ejemplo, se estima que en España el 31,75% de las mujeres con discapacidad se sitúan por debajo del umbral de la pobreza frente al 28, 63% de los hombres con discapacidad¹³, de forma que serán las mujeres con discapacidad quienes en especial precisen de recursos para sobrevivir, fuera del sistema contributivo.

4.1. La pensión por razón de discapacidad

Las condiciones exigidas, además de la carencia de rentas, serán que el/la beneficiario/a tengan más de dieciocho años y menos de sesenta y cinco, dado

¹² IMSERSO, *Perfil del pensionista de PNC*, diciembre de 2017.

¹³ Datos de 2008 recogidos en Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, *Estrategia sobre discapacidad 2012-2020*. pág. 25.

que después de esta edad quedarán protegidos por la pensión de jubilación. Asimismo, se requiere haber residido, al menos, cinco años en territorio español, debiendo ser dos de esos años inmediatamente anteriores al momento de la solicitud del beneficio.

El/la beneficiario/a debe encontrarse afecta por una discapacidad o enfermedad crónica en grado igual o superior al 65%. Para la determinación de dicho grado deberán valorarse cuestiones relacionadas con factores físicos, psíquicos y sociales del entorno del sujeto. No tiene relación con la incapacidad de llevar a cabo una actividad profesional concreta. En todo caso, se entiende que se cumple esta condición cuando le haya sido reconocida una Invalidez Permanente Absoluta o una Gran Invalidez. De hecho, la discapacidad se reconoce por órganos de valoración de cada Comunidad Autónoma, independientes del sistema de la Seguridad Social de ámbito nacional.

La Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, define discapacidad, la circunstancia personal y el ecosistema social resultante de la interacción del hecho diferencial de algunas personas con un entorno inadecuado por excluyente en tanto en cuanto que establecido según el parámetro de persona “normal”. El artículo 4 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, establece que son titulares de los derechos: 1. Son personas con discapacidad aquellas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás. 2. Además de lo establecido en el apartado anterior, y a todos los efectos, tendrán la consideración de personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%.

Una vez fijada el concepto de discapacidad, hay que iniciar su análisis desde una perspectiva de género. Se estima que un 60% de las personas con discapacidad son mujeres¹⁴. Aunque de acuerdo con la definición del RD legisla-

14 El número total de personas residentes en hogares españoles que declaran tener alguna discapacidad asciende a 3.847.900, lo que supone un 8,5% de la población. De estas personas, 2,30 millones (10%) son mujeres frente a 1,55 millones (7%) de hombres. Vid. Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, *Estrategia sobre discapacidad 2012-2020*.

tivo 1/2013 el número de personas con discapacidad calificada en más de un 33% ascienden a 3.378.622, de las cuales 1.686.563 son hombres y 1.692.019 son mujeres.¹⁵ Sin embargo, sólo son el 44,05% del total de los trabajadores ocupados con estas características. De hecho, el porcentaje de mujeres inactivas se sitúa aproximadamente en un 70% del total¹⁶.

Existen importantes políticas en materia de empleo que busca incentivar el empleo de las personas con discapacidad, en especial de las mujeres, lo que llevará a la cotización y, por tanto, a la protección social dentro del modelo contributivo. Destaca la reserva legal de un 2% de los puestos de trabajo en las empresas públicas o privadas, siempre que haya más de 50 trabajadores para este colectivo, aunque luego incluye excepciones tales como la inexistencia de trabajadores aptos para determinados puestos, y la alegación de motivos productivos, organizativos, técnicos o económicos que motiven la dificultad de su integración en la plantilla. Por otra parte, se regulan reglas especiales en los contratos de aprendizaje (eliminado el requisito de la edad), en el contrato en prácticas (se amplía el tiempo permitido entre la obtención del título o certificado hasta el inicio de la contratación hasta seis años) y en la contratación indefinida (donde se reconocen importantes bonificaciones, de mayor cuantía para las mujeres, sin condiciones de mantenimiento del nivel de empleo). Además, se reglamentan otras opciones fuera del mercado laboral general, dentro del denominado trabajo protegido, como en los Centros Especiales de Empleo o en los enclaves laborales, aunque en estos casos no hay beneficios especiales para el colectivo femenino. En todo caso, la Estrategia sobre Discapacidad 2012-2020 incluye como uno de sus objetivos la promoción de actuaciones específicamente dirigidas a impulsar la incorporación de las mujeres con discapacidad al mercado laboral, en igualdad de oportunidades.

No obstante, mientras que no se revierta esta situación y las personas con discapacidad se inserten en el mercado laboral, como hay más mujeres discapacitadas inactivas, serán estas las que, en mayor medida, perciban las prestaciones no contributivas por discapacidad.

Ya en los porcentajes de las discapacidades que dan lugar a la pensión no contributiva de invalidez (más de un 65% y menos de un 75%) hay que seña-

15 IMSERSO, *Base Estatal de datos de personas con valoración del grado de discapacidad* (Informe a 31/12/2016).

16 El porcentaje de mujeres inactiva se sitúa en el 70% en INE, *El empleo de las personas con discapacidad*, 2010.

lar que en este caso hay un 412.806 de hombres (24,48% del total) frente a 460.313 de mujeres (27,20% del total). La diferencia no es muy significativa, aunque se acrecienta más a partir del 75%, donde 290.409 (17,22 %) son hombres y 357.726 (21,14%) son mujeres¹⁷.

En definitiva, en la pensión no contributiva de invalidez hay dos tipos más usuales de beneficiarios/as: por una parte, un hombre menor de 50 años; y otro que es una mujer con una edad comprendida entre 55 y 64 años, en ambos casos solteros y con discapacidad psíquica. Aunque el porcentaje de feminización de este colectivo es inferior al que se presenta en las pensiones no contributivas de jubilación (el 51,90 % de los pensionistas no contributivos de invalidez son mujeres, frente al 76,85 % en que se cifra la presencia femenina entre los pensionistas de jubilación), de este modo se puede concluir que la edad es un elemento que va a influir en mayor medida que la discapacidad en la protección no contributiva de la Seguridad Social.

4.2. La pensión por razón de edad

Los requisitos exigidos en la pensión no contributiva de jubilación son idénticos a los descritos para las pensiones no contributivas por invalidez, excepto en las siguientes condiciones: a) la edad: es preciso tener más de sesenta y cinco años: b) la residencia: se exigen diez años de residencia en territorio español transcurrido entre los dieciséis años y la edad del devengo de la pensión, exigiéndose siempre que se haya vivido en España dos años inmediatamente anteriores a la solicitud del beneficio.

El beneficiario tipo de una pensión no contributiva de jubilación se corresponde con una mujer española, con una edad comprendida entre los sesenta y cinco y los setenta y cuatro años, cuyo estado civil es el de casada y que vive integrada en una unidad económica formada por dos y tres personas. De hecho, el 76,85 %, como ya se mencionó, de los pensionistas son mujeres, de las cuales un 54,75% están casadas¹⁸.

Como ya se ha señalado, las mujeres mayores de sesenta y cinco años acceden en menor medida a la pensión contributiva de jubilación debido a que su tasa de actividad es bastante reducida, debido a que se dedicaron al cuidado de su familia y no cotizaron para alcanzar el período de cotización necesaria.

¹⁷ IMSERSO, *Base Estatal de datos de personas con valoración del grado de discapacidad* (Informe a 31/12/2016).

¹⁸ IMSERSO, *Perfil del pensionista de PNC*, diciembre de 2017.

Es por esto por lo que cuando no tengan otras rentas adecuadas (como por ejemplo la pensión de viudedad cuando haya fallecido su marido o el importe de la pensión de jubilación de su marido no garantice la suficiencia al matrimonio), tendrán como única opción la solicitud de la pensión no contributiva.

5. Bibliografía

Blázquez Agudo, E.M. “Absentismo y Políticas de igualdad” en AA.VV., *VII Informe Adeco de Absentismo*, 2018.

Del Águila Cazorla, O., “La reforma de las pensiones de jubilación desde una perspectiva de género”, en Blázquez Agudo, E.M.), *Prestaciones de Seguridad Social y Género*, OISS, 2017.

European Commission, *The 2018 Ageing Report*, Luxemburgo, 2018.

IMSERSO, *Base Estatal de datos de personas con valoración del grado de discapacidad*, diciembre 2016.

IMSERSO, *Perfil del pensionista de PNC*, diciembre de 2017.

INE, *El empleo de las personas con discapacidad*, 2010.

Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, *Estrategia sobre discapacidad 2012-2020*.

Ministerio de Trabajo, Migraciones y de la Seguridad Social, *Afiliaciones a la Seguridad Social*, septiembre 2018.