

La(s) brecha(s) de género en las pensiones contributivas autogeneradas

The gender gap(s) in self-generated contributory pensions

PAZ MENÉNDEZ SEBASTIÁN

*Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Directora del área de igualdad
Universidad de Oviedo*

Recibido: 11/3/2025

Aceptado: 7/5/2025

doi: 10.20318/femeris.2025.9531

Resumen. Se presenta un análisis de las diferencias en las pensiones de las mujeres y los hombres, partiendo de los datos. Se valora la brecha de las pensiones, cuyo origen más directo se encuentra en la brecha salarial y en las condiciones de trabajo de las mujeres. Posteriormente se examinan los remedios legislativos para evitar los efectos de dichas circunstancias en las pensiones.

Palabras clave: Brecha de género, pensión contributiva, brecha de pensiones, mujer, Seguridad Social.

Abstract. An analysis of the differences in pensions between women and men is presented, based on the data. The pension gap is assessed, whose most direct origin lies in the wage gap and the working conditions of women. Subsequently, legislative remedies are examined to avoid the effects of these circumstances on pensions.

Keywords: Gender gap, contributory pensions, pension gap, women, social security.

1. A modo de presentación del objeto de estudio

De unos años a esta parte han ido surgiendo multitud de foros de debate y estudio sobre el alcance y las causas de la brecha salarial de género. Hasta tal punto ha llegado el análisis y la denuncia del fenómeno que ya prácticamente nadie se atreve a cuestionar su existencia, aunque puedan desarrollarse teorías divergentes sobre su concreto alcance, los métodos de cálculo o sobre los mecanismos más útiles para atajarla. Ahora bien, no resulta exagerado sostener que la brecha salarial es, en realidad, la punta de un iceberg mucho mayor, la desigualdad económica que en términos generales sufren las mujeres respecto de sus homólogos varones, en todos los lugares del mundo, en nuestro país también. Desigualdad que no se puede atajar de un día para otro y que exige, si de verdad quiere

erradicarse, una reconsideración global de nuestro modelo productivo, social, organizativo y familiar. No en vano, como sucede en las moles de hielo, la porción visible, la que flota sobre el agua, es un segmento mínimo de la construcción global, siendo la estructura que no se ve a simple vista la que sostiene y sobre la que se construye la punta visible.

Pues bien, una de las zonas más extensas del iceberg de la desigualdad es el territorio de la protección social. La Seguridad Social, en todas sus vertientes, pero quizás en la contributiva especialmente, tiene para con las mujeres una deuda histórica de enormes dimensiones y que llevará mucho tiempo compensar debidamente. Una deuda que trae causa, en buena medida, en la estructura social precedente, en la que las mujeres asumían por entero las labores de cuidado, colocándose en una posición de dependencia económica respecto de los varones que, por razones obvias, las privaba luego de sustento social propio (en el sentido de pensiones autogeneradas). Sobre aquella sociedad se construyó y desarrolló nuestro sistema de previsión social y de Seguridad Social, pensado para proteger situaciones temporales de necesidad (incapacidad temporal y desempleo, básicamente), pero sobre todo para amparar los estados de necesidad de larga duración (jubilación, incapacidad permanente y viudedad) generados por trabajadores "patrón", con carreras de seguro largas, a tiempo completo y sin interrupciones. Obviamente, la sociedad vigente ya no admite como correcto aquel modelo de reparto de roles, a día de hoy las mujeres forman parte ordinaria del mercado laboral –y por tanto de cotización-. Sin embargo, hay que tener en cuenta dos cosas, la primera que eso no significa que el viejo reparto de tareas se haya descompuesto por entero (la corresponsabilidad plena sigue siendo aún más un deseo que una realidad), y la segunda, que el legislador de Seguridad Social no siempre ha sabido responder con agilidad y eficacia a la progresiva desaparición del cotizante "patrón". Ambas realidades sitúan en posición de desventaja a las mujeres a la hora de acceder a las pensiones, pues continúan asumiendo en mayor porcentaje las labores de cuidado a costa de su carrera profesional y, normalmente por ello, tienen carreras de seguro menos lineales y dilatadas.

Lógicamente si el modelo social precedente –y parte del vigente– fue (y es) viable a costa de las mujeres, es de justicia buscar instrumentos que desagravien la renuncia femenina. Ahora bien, a la hora de afrontar esa compensación histórica debe asumirse que el sistema de Seguridad Social contributiva español, de solidaridad intergeneracional, se basa en la proporcionalidad (lo cotizado determina lo que se va a cobrar), y por tanto presenta una proyección temporal a largo plazo, y como todo lo que se configura en términos de extenso recorrido requiere de una considerable dosis de paciencia cuando se trata de recoger los frutos, en este caso, los germinados al calor de la igualdad entre hombres y mujeres. Dicho de otro modo, mientras las acciones para atajar la brecha salarial pueden resultar visibles a un plazo más corto, las medidas que pretenden incidir en la brecha de las pensiones han de ser, necesariamente, de largo aliento, a salvo de algunas decisiones legislativas concretas con incidencia inmediata en su importe final, como sucede, por ejemplo, con el complemento para el recorte de la brecha de género (sucesor del de aportación demográfica, vulgarmente conocido como complemento de maternidad) o con las reglas de integración mejorada de lagunas.

Por si esta dificultad fuese mínima, la brecha en las pensiones debe afrontar otra no menos relevante. Al igual que sucede con la brecha salarial, la falla entre las pensiones de los varones y las de las mujeres, siempre en términos generales, es multicausal, pero además en este concreto contexto el carácter poliédrico de la realidad resulta de una complejísima combinación de factores, que en algunos puntos actúen de forma autónoma y en otros interseccionan entre sí, lo que obliga a afrontar la cuestión mediante un tratamiento multiforme y plural. En efecto, atajar la brecha en pensiones exige que el tratamiento de cada porción generadora de la fisura se acometa mediante el diseño de un mecanismo específico de corrección, que no se cortapise o cortocircuite con el resto de los pergeñados con el mismo fin para otros entornos y que, a la par, en su conjunto, favorezcan la reducción de la diferencia de pensiones (Grau, 2021, Aragón, 2017, Ballester, 2022).

Pues bien, en consonancia con ello, el presente trabajo ofrece algunas ideas básicas sobre las causas de la brecha en las “pensiones” y sobre los rudimentos diseñados por el legislador (a veces también por la jurisprudencia) para atajarla. No se trata de analizar el tratamiento directo o indirecto que nuestro sistema de Seguridad Social hace de la singularidad biológica femenina (prestaciones ligadas al embarazo, maternidad o puerperio y supuestos de incapacidad temporal especial)¹, sino de valorar la diferencia (general) entre las “pensiones” de los hombres y las de las mujeres, entendiendo por tales las que, en principio, son de lucro vitalicio y de autogeneración: incapacidad permanente y jubilación, por arrojar una falla mayor y porque en su natural proyección a lo largo del tiempo, conforman la vulgarmente denominada brecha de pensiones. Pueden generarse brechas también en otros contextos prestacionales temporales, como la incapacidad temporal –esta, por cierto, especialmente feminizada en el caso de origen común (Blázquez, 2019)– o el desempleo, pero en general esas diferencias suelen tener menor importe, y, además, como su espacio vital es temporalmente más reducido, generan un perjuicio económico menor en términos globales, siempre con alguna salvedad, como puede ser el subsidio de desempleo de mayores de 52 años, que puede lucrarse durante mucho tiempo y que, precisamente por ello, tiene luego importantes derivadas en la pensión de jubilación. Por lo demás, el estudio se limita a la vertiente contributiva del sistema de protección social. Es un hecho que, en general, la pobreza tiene más forma de mujer que de varón (Alaminos, 2018), pero esta incómoda realidad no es la que quiere afrontarse en estas líneas. Los instrumentos asistenciales o no contributivos resultan claves para recortar las diferencias económicas (Lousada y Ron, 2017), pero desde el estricto prisma de la brecha prestacional requieren un tratamiento específico, diferenciado del que aquí nos concita.

Para facilitar el mejor diagnóstico posible de la dimensión del problema, conviene acompañar el análisis de la panorámica numérica de los importes medios de las pensiones del régimen general y de los regímenes especiales (en particular, del RETA). A tal fin, en este trabajo se han empleado los datos oficiales ofrecidos por el INSS a fecha enero de

¹ Esas prestaciones son de ejecución limitada en el tiempo (subsidios) y el legislador, en términos generales, ha sabido acompañar su disfrute de elementos de neutralización de los potenciales efectos negativos de su empleo en la carrera vital de seguro, no interesan a este estudio. Algo similar (aunque con ciertos matices) acontece con las prestaciones reconocidas a las víctimas de violencia de género y/o de violencias sexuales.

2025, comparados en su caso con los de finales de 2024, a fin de valorar la evolución de la(s) brecha(s).

2. Los datos numéricos de la(s) brecha(s) de pensiones: “una cifra vale más que mil palabras”

Por lo general, la magnitud de una realidad se percibe con mayor facilidad si se acompaña de cifras objetivas. Pues bien, las cifras de las pensiones públicas contributivas evidencian claramente la existencia de una pronunciada brecha en sus dos variantes: el número de pensiones reconocidas y el importe medio de las mismas. En efecto, se reconocen menos pensiones de jubilación y de incapacidad permanente a las mujeres que a los varones, mientras que las pensiones de viudedad están intensamente feminizadas. Por otro lado, el importe medio de las pensiones de los hombres es, en términos globales, muy superior al de las mujeres, incluso después de que los resortes de acción directa (complemento de maternidad/reducción de la brecha) lleven actuando ya cierto tiempo (desde 2016) (Grau, 2023). Ambos elementos deben combinarse para valorar correctamente las dimensiones del problema. Es por ello que resulta más correcto hablar de brecha(s), en plural, que de brecha de pensiones en singular.

Comenzando por ese segundo dato, el menor importe de las pensiones femeninas, según los datos oficiales, la pensión media del sistema percibida por una mujer era de 1.071,76 € a enero de 2025 (a finales de 2024 era de 1.031,07 € mensuales), y la de un hombre de 1.564,53 € (1.514,18 € en 2024), o lo que es lo mismo, una brecha general de casi un tercio, en concreto de un 31,49% (ligeramente inferior al 31,91% de 2024). Si el dato global se desagrega por regímenes el resultado no mejora, pues mientras en el régimen general la pensión media de los hombres fue de 1.693,89 €, la de las mujeres fue de 1.173,62 € (brecha del 30,7 %, de 31,06% en 2024). En el RETA el porcentaje diferencial fue ligeramente menor (quizá porque en ambos casos las pensiones son muy bajas): la media de las pensiones de los autónomos fue de 1.047,59 € y la de las autónomas de 773,43 € (brecha del 26,17%, en 2024 del 26,5%). Pero en el régimen especial del mar la falla tiene aún una dimensión más voluminosa, toda vez que la media de la pensión masculina fue de 1.647,67 € y la femenina de 919,78 € (brecha del 44,17%, en 2024 del 44,51 %). Diferencia que se incrementa aún más si nos referimos al régimen especial de la minería del carbón, donde la media de la pensión de los varones fue de 2.793,56 € mensuales, mientras que la de las mujeres se quedó en menos de la mitad, 1.396,78 € (brecha del 50%, en 2024 del 50,11 %)².

Así las cosas, se puede concluir que los resultados globales de brecha son ligeramente menos impactantes porque los grandes regímenes (el régimen general y el RETA), aquejados de una brecha de “menor” magnitud, amortiguan las brechas específicas del

² Los datos empleados en este estudio se han extraído de los datos publicados por el INSS en su página web oficial: <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas>.

resto de regímenes especiales, que resultan absolutamente desoladoras. Obviamente, esta realidad debe analizarse teniendo en cuenta no sólo los factores comunes generadores de las brechas, sino también los específicos de cada régimen de la Seguridad Social.

Si este análisis cuantitativo lo hacemos por pensiones, la valoración, sin alejarse de esta general, se llena de matices. Así, en primer lugar, a la hora de examinar las cifras respecto de la pensión de incapacidad permanente debe tenerse en cuenta que estas pensiones exigen intervalos previos de cotización menores a los de las pensiones de jubilación y eso hace que las mujeres puedan situarse en la parrilla de salida en una posición menos alejada de los varones, pues el hándicap en los elementos relacionados con las carreras de larga duración tendrá menor impacto. De hecho, la pensión media de incapacidad permanente percibida por una mujer asciende en enero de 2025 a 1.106,08 € mensuales (1.066,60 € en 2024), y la de un hombre a 1.265,90 € al mes (1.225,00 € en 2024). En este punto concreto, por ende, la brecha se reduce hasta el 12,6% (12,94 % en 2024), porcentaje que desciende al 11,97% (12,23% en 2024) en el régimen general (1.290,57 € la pensión medida masculina y 1.135,99 € la media femenina; en 2024: 1.248,51 € la pensión media masculina y 1.095,92 € la femenina), y al 9,36% (9,54 en 2024) en el RETA (955,90 € la pensión media masculina y 866,38 € la femenina; en 2024: 917,18 € pensión de los varones y 829,70 € la de las mujeres), pero se eleva a 24,12% (23,89 % en 2024) en el régimen especial del mar (1.277,39 € la pensión media masculina y 969,28 € la femenina en 2025; en 2024: 1.232,37 € la pensión de los varones y 937,98 € la de las mujeres). El dato debe completarse con el número de pensiones reconocidas a unos y a otras. De las 999.797 pensiones de incapacidad permanente vigentes a enero de 2025, 618.568 eran percibidas por varones y 381.229 por mujeres³.

Obviamente, la pregunta obligada tras la lectura de estos datos es, si los períodos de carencia son menores o incluso innecesarios (contingencia profesional y accidente no laboral), y por tanto las dificultades femeninas inferiores, ¿cómo se explican en este contexto las diferencias? La respuesta no sólo debe construirse sobre las dificultades generales que se verán a continuación, sino también sobre algunos elementos propios de esta prestación. En particular, sobre el número de pensiones de incapacidad permanente derivadas de accidente de trabajo y enfermedad profesional, que tienen en términos generales un importe considerablemente superior a las reconocidas por contingencia común. En tal sentido, por contingencia profesional estaban vigentes a enero de 2025 81.940 pensiones de incapacidad permanente de varones frente a las 18.964 reconocidas a mujeres (a octubre de 2024 81.085 pensiones de incapacidad permanente de varones frente a las 18.618 reconocidas a mujeres). El hecho de que el 81,2% (77,04% en 2024) de las pensiones de incapacidad permanente de mayor importe (contingencia profesional) correspondan a varones ayuda, sin duda, a explicar la brecha en unas prestaciones que pueden incluso generarse sin exigencia de tiempos mínimos de actividad. A su vez, este mayor porcentaje de pensiones de contingencia profesional responde, probablemente, a la masculinización de dos elementos

³ De las 983.310 pensiones de incapacidad permanente vigentes a octubre de 2024, 609.488 fueron percibidas por varones y 373.822 por mujeres.

(con correlación entre sí), a saber: las actividades con porcentajes mayores de riesgo profesional y la formulación legal de las enfermedades profesionales⁴. Véase en este punto lo que se dirá sobre la trascendente labor de la jurisprudencia integrando la perspectiva de género en la interpretación de la normativa sobre enfermedades profesionales.

Obviamente, esta singularidad no acontece en las pensiones de jubilación, que, precisamente por cómo se configuran legalmente, son las que mejor reflejan la magnitud de las brechas, toda vez que se generar con las carreras completas de cotización, por lo tanto, en las que los diversos factores generadores de las fallas pueden incidir en más ocasiones y durante más tiempo (Martínez, 2024). En esta línea, conviene tener en cuenta que la pensión media de jubilación percibida por las mujeres fue de 1.190,95 € mensuales (1.145,46 € en 2024), y la de los hombres de 1.714,47 € (1.659,19 € en 2024). Es decir, en la pensión más identificativa del problema de la brecha, esta ascendió a un 30,53% en términos generales (en 2024 a un 30,97 %), y de nuevo aquí los grandes regímenes contribuyeron a reducir el porcentaje global, pues en el régimen general ascendió al 27,87% (28,16 % en 2024) (la pensión media de hombres es de 1.869,59 € –1.810,86 € en 2024– y de 1.348,43 € –1.301,04 € en 2024– la de las mujeres) y en el RETA al 24,87% (25,11% en 2024) (la pensión masculina asciende a 1.118,77 € –1.076,99 € en 2024– y la de las mujeres a 840,44 € –806,57 € en 2024–), pero se elevó hasta el 45,08% (45,46% en 2024) en el régimen especial del mar (la medida de la pensión de los varones se situó en 1.747,32 € –1.691,48 € en 2024– y la de las mujeres a 959,47 –922,54 € en 2024–). A estos datos se suma el mayor porcentaje de pensiones reconocidas a varones: en enero de 2025 del total de 6.558.073, estaban activas 3.845.723 pensiones de varones, frente a las 2.712.329 de mujeres, es decir, el 58,64% de las pensiones de jubilación lo eran de varones⁵.

En la otra cara de la moneda se encuentran los datos de las pensiones de viudedad, que en realidad no hacen más que confirmar la regla, pero por la vía indirecta. El importe medio de la pensión de viudedad fue de 931,53 € mensuales (en 2024 898,34 € mensuales), pero la de los varones fue de 639,90 € (620,63 € en 2024) y la de las mujeres de 960,07 € (925,32 € en 2024). Obviamente, esa brecha positiva responde a la incontestable realidad de quién lucra (mujeres) y quién genera (varones) mayoritariamente la pensión. Cuando la pensión la percibe un varón, luego la genera (prescindiendo aquí de las posibles parejas del mismo sexo) una mujer, los factores que en términos generales rebajan el importe de las pensiones femeninas, repercuten en esta concreta prestación sobre el montante que recibe el viudo. No se olvide, en este punto, que, en enero de 2025 percibían pensiones de viudedad en todo el sistema, 2.141.999 mujeres y solo 209.625 varones, es decir, el 91,08%⁶.

El dato, en realidad, no puede sorprendernos en exceso, pues una porción relevante de esos números se corresponde con la generalizada realidad social de otros tiempos, en

⁴ Una lectura a la norma reguladora de las tarifas de primas en la cotización por contingencias profesionales sirve, sin duda, para ilustrar esta realidad.

⁵ En octubre de 2024 del total de 6.516.642, estaban activas 3.829.571 pensiones de varones, frente a las 2.687.050 de mujeres, es decir, un 29,83% más de pensiones a favor de hombres.

⁶ De las 2.352.244 pensiones de viudedad vigentes a octubre de 2024 en todo el sistema, 2.143.884 fueron de mujeres y solo 208.351 se lucraron por varones, es decir, el 90,28%.

los que los hombres trabajaban –y generaban las pensiones– y las mujeres se ocupaban del cuidado del hogar y de los descendientes y/o ascendientes mayores o discapacitados, y luego, a la ausencia del varón percibían la pensión de viudedad. De hecho, los datos corroboran esta afirmación, pues si, por ejemplo, nos situamos en la franja de edad de 60 a 64 años el número de pensiones de viudedad percibidas por varones ascendió a 20.440 y el de mujeres a 121.051, mientras que en la franja entre 40 y 44 fue de 1.650 varones y 7.859 mujeres. En tal sentido, es razonable pensar que este distanciamiento tan grande irá acortándose con el paso del tiempo, en la medida en que las mujeres a las que afectó de pleno aquel viejo reparto de roles sociales vayan faltando.

Ahora bien, esta realidad tiene también una derivada adicional, y es que el mayor importe de las pensiones de viudedad que perciben las mujeres rebaja la brecha global de las pensiones en un modo un tanto artificioso, en el bien entendido que el recorte que conlleva deriva, en realidad, como se ha dicho, de la incidencia que en la carrera de seguro de la persona generadora de la pensión tienen los factores comunes. En otras palabras, si al global de la brecha le quitamos el dato de las pensiones de viudedad, el porcentaje de falla podría incrementarse sustancialmente. No obstante, esta afirmación requiere también de una aclaración adicional, y es que el importe de la pensión contributiva de viudedad es por su propia concepción de un montante generalmente más bajo que el específico de la incapacidad permanente (sobre todo si esta lo es en grado de gran invalidez o absoluta) y de la jubilación, aunque solo sea porque el porcentaje ordinario de la pensión de viudedad (52% de la base reguladora) es inferior al propio de aquellas otras. Esto hace que las pensiones feminizadas (viudedad) reporten importes menores al global de las pensiones del sistema, con lo que ello conlleva en el cálculo de la brecha.

Por último, a los datos expuestos y en buena medida para confirmarlos, debe añadirse otra brecha, la que se refiere a las pensiones complementadas a mínimos. En términos globales el 20,71% (20,89% en 2024) de las pensiones requieren de esa complementación (a enero de 2025: 2.131.937)⁷. De ellas solo 691.584 fueron de hombres, mientras que 1.440.338 tuvieron por beneficiaria a una mujer. Dicho de otro modo, el 14,21% (14,38% en 2024) de las pensiones masculinas se complementaron a mínimos, frente al 26,54% (26,74% en 2024) de las femeninas. Las cifras contrastan con las pensiones más altas, pues 830.160 de pensiones de varones superaron en enero de 2025 los 2.600 € mensuales, y sólo se situaron por encima de esta cifra 263.924 pensiones de mujeres (es decir, 75,87% frente al 24,12%)⁸.

En suma, y de ahí el interés de ponerle apellidos cuantitativos a la(s) brecha(s) de pensiones, en términos generales las mujeres pensionista ganaron casi un tercio menos que los varones, especialmente respecto de las pensiones generadas por la carrera completa de cotización (jubilación). Desde luego es una falla considerablemente superior a la

⁷ Por regímenes: 1.461.003 (19,16%) en el caso del régimen general; 628.284 (31,48%) en el caso del RETA y 25.015 (21,47%) en el caso del REM.

⁸ 766.492 de pensiones de varones superaron en 2024 los 2.600 € mensuales, y sólo se situaron por encima de esta cifra 240.254 pensiones de mujeres.

global salarial⁹, más fácil de mermar mediante acciones directas, como puede ser la subida del salario mínimo interprofesional, en tanto que el porcentaje de mujeres que lucran el sueldo mínimo es superior al de varones.

Testada ya la magnitud de la(s) brecha(s), llega el momento de indagar en los principales factores causantes. Si bien con una aclaración previa. En la medida en que las pensiones de viudedad no son autogeneradas no interesan a este trabajo, salvo lo dicho (las cifras) porque ayudan a explicar los globales de la brecha. En efecto, los factores explicativos de las brechas de pensiones y los remedios para recortarlas son ajenos a las singularidades de la pensión de viudedad, por tanto, lo que se diga en adelante no alcanza a estas pensiones no autogeneradas, amén del complemento a mínimos que sí, lógicamente, repercute sobre ellas (incluso en mayor medida que en el resto).

3. Factores con incidencia en la(s) brecha(s) de las pensiones autogeneradas

En la producción de las brechas de pensiones concurren múltiples factores, parte traen causa directa (y limitada) en la brecha salarial, pero algunos de los que repercuten en las diferencias retributivas tienen, a su vez, otra incidencia añadida en las pensiones por la propia conformación del sistema sobre carreras de seguro (factores multivector). A continuación, se ofrece una visión sintética de los principales factores generadores de las brechas.

3.1. De aquellos polvos vienen estos lodos: los factores explicativos de la brecha salarial como condicionantes directos de la(s) brecha(s) de pensiones

A nadie se le escapa que el factor que de modo más directo y evidente repercuten en la generación de la(s) brecha(s) de pensiones es la propia brecha salarial. A menor salario menor base de cotización, y a menor base de cotización un montante inferior de la pensión. Cuando además esa diferencia se aplica a largo de todo el periodo de carencia (jubilación especialmente), el resultado de la diferencia es mayor (Cebrián y Moreno, 2015). No es el lugar para insistir en los factores que, a su vez, contribuyen a esas diferencias salariales, sobradamente estudiados por una parte importante de la doctrina (Martínez, 2019). Basta, por tanto, ahora con reivindicar que los componentes causantes de la brecha salarial se convierten en generadores derivados de las brechas de pensiones autogeneradas.

En efecto, la segregación vertical y horizontal del mercado laboral tiene una traducción directa en la brecha salarial, y por derivación en la de pensiones. Si los sectores feminizados tienen, en términos generales, salarios inferiores a los masculinizados, las bases de cotización serán menores y a largo plazo también lo serán las pensiones de esas personas. Si las mujeres tienen más dificultades para acceder a los puestos más altos en

⁹ Según los datos de salarios de la EPA, en 2022 la diferencia salarial mensual bruta entre hombres y mujeres fue del 15,7%, 5,25 puntos porcentuales por debajo de la brecha en 2018, lo que representa una reducción del 25%.

el escalafón profesional (techo de cristal), tendrán menos posibilidades de lucrar los salarios correspondientes a esos puestos, que por lógica serán superiores, lo que repercutirá en sus bases de cotización. Es cierto, no obstante, que en la medida en que la brecha salarial, por el efecto de las múltiples medidas que se han venido adoptando para atajarla, se vaya reduciendo se irá recortando también la distancia de la brecha de cotización, aunque, como se verá, eso no significa que se converja al mismo ritmo en el importe de las pensiones.

Paralelamente, el resto de factores explicativos de la brecha salarial (parcialidad, temporalidad, etc.), tienen también una incidencia clara en las brechas de pensiones, en tanto que coadyuvantes en el proceso general de rebaja de las bases de cotización, en cuantía o en acumulación de bases. Si la contratación es a tiempo parcial, el salario también se verá reducido respecto de las personas trabajadoras a tiempo completo, así como el acceso a ciertos complementos retributivos¹⁰. A la par la parcialidad dificultará, entre otras, la promoción profesional, con la consiguiente repercusión de doble grado en el importe de la base de cotización (Rodríguez, 2025). Básicamente, lo mismo puede decirse de la temporalidad en la contratación.

Así las cosas, la repercusión directa de la brecha salarial en las brechas de pensiones se constata evaluando las divergencias entre las bases medias de cotización de hombres y mujeres. Según informes oficiales de la Seguridad Social, la base media por cotizante del régimen general en el mes de junio de 2024 fue de 2.181 €, pero la base media de las mujeres se quedó en 2.009 € y la de los varones en 2.341 € –una diferencia entre ambas de 332 €, es decir, de casi un 7%–. Pudiera pensarse que estas diferencias se producen sobre todo en las franjas de mayor edad (por el impacto de los viejos sistemas de roles), pero en realidad acontecen en todas las cohortes, acrecentándose a partir de las escalas correspondientes a los tiempos de maternidad (a partir de los 30 años).

Sin el menor ánimo exhaustivo, parece evidente que la contención de este factor generador de brechas ha de llevarse a cabo en clave de transparencia (en la determinación de los conceptos salariales, de los procesos de selección en la fase de contratación, de formación y de ascensos, etc.), y apostando por una redistribución de los tiempos de trabajo, que facilite la conciliación no reglada, y, por ende, la corresponsabilidad. En todo caso, en este punto procede remitirse a la multitud de estudios sobre la brecha salarial.

3.2. Factores multivector de efecto circular: la incidencia de la temporalidad, el desempleo y la conciliación en las carreras de seguro

La brecha salarial explica de modo directo una parte de las brechas de pensiones, por la correlación salarios-bases de cotización-bases reguladoras. Pero debe tenerse en

¹⁰ En este último punto puede que la más reciente jurisprudencia del TJUE tenga un efecto relevante (SSTJUE de 19 de octubre de 2023, asunto MK y Lufthansa CityLine GmbH C-660/20 y de 29 de julio de 2024, IK y CM / KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e.V. Asuntos acumulados C-184/22 y C-185/22).

cuenta que algunos factores que inciden directamente en la cuestión salarial tienen, a la par, otra repercusión negativa específica en las pensiones. Estos factores castigan sucesivamente a las mujeres y por ello en este trabajo se denominan factores multivector, porque en un primer nivel contribuyen a que sus salarios sean inferiores y por ende también lo sean sus bases de cotización; en un segundo nivel reportan trabas para que estas puedan autogenerar pensiones, por reducir las carreras de seguro; y en un tercer nivel hacen que sus pensiones (cuando las generan) sean de importe menor, porque a menores tiempos de cotización menores porcentajes sobre la base reguladora. Obviamente, este impacto multivector se aprecia particularmente en las pensiones que exigen tiempos prolongados de aseguramiento, especialmente las de jubilación, pero también las de incapacidad permanente por enfermedad común.

Pero es que, además, estos factores multivector interrelacionan o se conectan entre sí de múltiples formas, provocando un efecto circular, en el que resulta muy difícil saber dónde empieza uno y acaba otro, lo que entorpece su análisis y el diseño de mecanismos correctores. En este sentido, la temporalidad, el desempleo y la conciliación son, sin duda, los factores multivector de efecto circular más evidentes. Así, el hecho de que el desempleo incida en mayor medida en la población femenina tiene como obvia consecuencia directa la existencia de tiempos sin cotización efectiva (inactividad sin prestación o con subsidio sin cotización) o con cotizaciones inferiores a las ordinarias (percepción del subsidio por desempleo con cotización por la base mínima), que rebajan la carrera de seguro o sus importes¹¹. Esto conecta con la temporalidad, que al afectar en mayor medida a las mujeres (la directa y la indirecta de la contratación fija discontinua de periodos cortos de actividad), incide en el importe de los salarios y por tanto de las bases de cotización (se lucran menos complementos, se dificulta la promoción, etc.) y, a la par, genera igualmente vacíos de cotización o intervalos con cotizaciones de importe menor como consecuencia de los periodos de inactividad propios de la contratación temporal. A su vez ambos factores –desempleo y temporalidad– traen en parte causa en la asunción mayoritariamente femenina de las tareas ligadas a la conciliación, que a su vez añaden el componente de la parcialidad, generando con ello todos estos factores un efecto circular innegable.

En efecto, estos factores enraizados en la idiosincrasia del mercado laboral (temporalidad y desempleo) interactúan con los factores propios del entorno personal o familiar (conciliación). Si bien, por razones obvias, la *conciliación reglada* en el marco del contrato de trabajo, mediante la reducción de jornada¹², tiene una repercusión negativa menor que la *conciliación sin actividad laboral*. En este sentido es aconsejable recordar que aun cuando en los últimos tiempos nuestra sociedad ha mutado sustancialmente, siguen siendo mayoritariamente las mujeres las que asumen la acción de cuidado, sobre todo de

¹¹ Según datos oficiales del primer trimestre de 2024, la tasa de paro de las mujeres ha sido del 13,36%, mientras que la tasa de paro de los hombres ha sido del 10,30%.

¹² La Encuesta de Población Activa (EPA) del último trimestre de 2024 contiene estos datos: el 73,9% de los ocupados a tiempo parcial son mujeres; el 92,6% de las personas que trabajan a tiempo parcial para atender los cuidados de menores son mujeres y 79,2% de quienes lo hacen para ocuparse del cuidado de mayores o personas con discapacidad.

los menores, con renuncia a la actividad laboral, ya sea de forma temporalmente acotada (excedencias)¹³, ya lo sea con vocación de más permanencia. En el primer caso, aunque la legislación ha diseñado instrumentos para evitar el daño en las carreras de cotización, ni son absolutamente garantistas, ni sirven para cortocircuitar la reacción negativa indirecta, referida a las dificultades para retomar la actividad laboral con normalidad, sin repercusión en la formación o en la promoción profesional. Cuando la renuncia consiste en la inactividad laboral, el impacto en la población femenina es aún mayor, pues son muchas más mujeres que varones las que optan por no buscar empleo mientras la prole es pequeña y luego cuando quieren iniciar o reiniciar la actividad laboral se encuentran con serias dificultades para hacerlo en las mismas condiciones en las que se encontrarían de no haber optado por el cuidado¹⁴.

En todo caso, la repercusión de unos y otros factores es evidente, las carreras de seguro de las mujeres se plagan de lagunas de cotización, lo que en el caso de la incapacidad permanente derivada de contingencia profesional resulta menos relevante, en tanto que no se exige carencia de cotización mínima, pero sí la tiene para el resto de pensiones autogeneradas (incapacidad permanente derivada de enfermedad común y jubilación), en tanto que son obstáculos evidentes a la obtención de carreras regulares y prolongadas de cotización¹⁵. De hecho, estos factores con relativa frecuencia frustran incluso la generación misma de las pensiones (además de explicar su menor importe) por no tener el sujeto cubierta la carencia genérica mínima exigible. Es más, en el caso de la incapacidad permanente a esta dificultad las mujeres suman con frecuencia la derivada de la carencia específica, pues si han abandonado el trabajo por motivos de conciliación, cuando retornan al empleo, los tiempos anteriores de actividad pueden resultar insuficientes para acceder a la pensión si no se cubren las exigencias de carencia próxima al hecho causante –amén de la aplicación de la doctrina humanizadora respecto de los períodos de inactividad involuntaria cuando no se encuentra empleo pero se mantiene la inscripción de la demanda (Blázquez, 2019)–.

Además, en el caso del acceso a la jubilación, esas mujeres no sólo tendrán serias dificultades para acceder a la pensión con porcentajes razonables sobre la base reguladora, sino que prácticamente tendrán vedado el acceso a la pensión a los 65 años. No en vano, la posibilidad de lucrar pensión de jubilación por debajo de la edad ordinaria vigente en cada año (en 2025 66 años y ocho meses ex disposición transitoria séptima LGSS), se reserva a quienes acreditan muy largas carreras de aseguramiento cotizado, que difícilmente podrán tener las mujeres que no han permanecido en el mercado laboral o no se han incorporado

¹³ El 78,6% de las excedencias por cuidado de familiares corresponden a mujeres (2022).

¹⁴ 8.800 mujeres dejaron su trabajo para dedicarse al cuidado de familiares, 8.800 hombres hicieron lo mismo; 595.500 mujeres no están buscando empleo por esta razón, frente a 61.300 hombres (EPA último trimestre de 2023).

¹⁵ Téngase en cuenta, ahora, el impacto que pueda tener la STJUE de 10 de abril de 2025, asunto KT, C-584/2023, relativa al cálculo de la base reguladora de la pensión de incapacidad permanente derivada de accidente de trabajo, en un supuesto de reducción de jornada por cuidado de hijos, en la que se entiende que no contraviene el Derecho de la Unión calcular en estos casos la pensión sobre el salario percibido (menor por la aplicación de la reducción de jornada).

tempranamente al mismo por motivos de conciliación. Similar dificultad habrán de afrontar si pierden el empleo y pretenden acceder a la jubilación anticipada, aun cuando sea la involuntaria, que exige igualmente carreras dilatadas de cotización (33 años frente a los 35 de la voluntaria)¹⁶. Lo mismo cabe decir respecto del acceso a la jubilación parcial anticipada, que se produce en menor medida entre las mujeres que entre los varones, porque, de nuevo, está condicionada a la cobertura de tiempos holgados de carencia (33 años)¹⁷—véase el comentario respecto de la última reforma de esa modalidad de jubilación—.

Paralelamente, además de generar vacíos de cotización que dificultan el acceso a las pensiones por no cubrir la carencia mínima (genérica y específica), estos factores repercuten directamente en su importe cuando consiguen lucrarse. En efecto, las reglas de cálculo de las pensiones de larga carrera de seguro —la jubilación y la incapacidad permanente derivada de enfermedad común— contribuye a la perpetuación de la brecha, habiéndose producido en los últimos tiempos un impacto mayor que en los precedentes. Pensemos en los incrementos de los períodos de referencia para el cálculo de la base reguladora, que obviamente perjudican a quienes tienen más problemas para mantenerse sin interrupciones de cotización, es decir, a las mujeres especialmente. En realidad, nuestro modelo de Seguridad Social responde a la idea de que las pensiones (las de larga duración), son la consecuencia lógica, la derivación natural, de carreras de seguro prolongadas y regulares, que suelen ser las propias de trabajadores a tiempo completo con contrato indefinidos. Pero estas circunstancias no son, precisamente, las que caracterizan la relación femenina con el mercado laboral y con la Seguridad Social y en cuanto alguno de estos elementos —prolongación de la carrera o continuidad en las mismas— deja de encajar en el patrón, la pensión se resiente, tanto por la aplicación del principio de proporcionalidad entre la cotización y el importe a percibir, como por el juego de los instrumentos específicamente diseñados para cubrir las lagunas de cotización. En efecto, las lagunas de cotización, las derivadas de las interrupciones —porque sin tener la cotización mínima exigida para lucrar la pensión no hay nada de cubrir por esta vía—, se cubren con importes a la baja (base mínima de cotización o incluso la mitad de esa base mínima).

Esta regla de integración de las interrupciones de cotización con cuantías mínimas perjudica más a las mujeres que a los varones, en tanto que son ellas las que tienen —especialmente por razones de conciliación— las carreras más irregulares o interrumpidas. Efectivamente, en la medida en que el mecanismo de integración de lagunas se emplea en un porcentaje ostensiblemente superior por las mujeres que por los varones, puede concluirse que el instrumento, si no se configura atendiendo a esta realidad, coadyuvará a incrementar las brechas de pensiones (Rodríguez, 2025). La prueba fehaciente de esta realidad puede

¹⁶ En octubre de 2024: adelantaron voluntariamente su jubilación 15.434 mujeres (media de edad de 64 años), frente a los 27.366 varones (con una media de 63,9 años), e involuntariamente 3.222 mujeres, frente a 5.964 varones —con pensiones ostensiblemente inferiores (1.661,29 € de media las mujeres y 2.027,19 € de media los varones)—.

¹⁷ En la misma fecha 5.252 mujeres accedieron a la jubilación parcial anticipada, con una pensión medida de 1.391,71 € y una edad media de 62,9 años, mientras que accedieron a esta pensión más del doble de varones (12.350), con pensiones medidas muy superiores (1.754,15 €), pese a hacerlo a una edad media inferior (62,4 años).

encontrarse en el porcentaje de pensiones que tienen que completarse a mínimos, sustancialmente superior para las mujeres que para los varones, como ya se advirtió. Además, esta situación se ha visto incrementada en los últimos tiempos como consecuencia de las llamadas “reformas paramétricas” del sistema (Serrano, 2009), que lo que hacen, básicamente, es dilatar el periodo de referencia para el cálculo de la pensión, ampliando con ello los tiempos en los que las mujeres tienen mayor probabilidad de tener lagunas de cotización, con cobertura a mínimos. El ejemplo más evidente es, sin duda, la pensión de jubilación.

Como se sabe, la carencia genérica exigible legalmente para poder lucrar pensión de jubilación es de quince años (así consta en el art. 205.1.b LGSS, que no ha sido modificado en este punto desde hace mucho tiempo). Sin embargo, la base reguladora de la pensión se calcula tomando las bases de cotización no de esos quince años, como sería razonable, sino de 25 años (según la Ley 27/2011, 27 cuando entre en vigor la reforma acometida por el Real Decreto-ley 2/2023). Esta dilatación de diez años respecto del periodo mínimo cotizado supone, como es obvio, que la base reguladora en las carreras de seguro de menor recorrido o con mayores lagunas de cotización se calculará integrando los vacíos de cotización con bases de menor importe, integración que en muchos casos ocupará largos intervalos y que, por las razones vistas, afecta más a las mujeres. Pero es que, si además se tiene en cuenta que las personas que acceden en estas condiciones a la pensión de retiro tienen una doble penalización, la gravedad de la dificultad generada por el legislador es aún más preocupante. Algo parecido ha acontecido con la pensión de incapacidad permanente (total, absoluta y gran invalidez) derivada de enfermedad común, en la medida en que ahora su cálculo se corrige a la baja mediante la entrada de las reglas de jubilación.

Estas reformas pueden entenderse, en términos globales, desde una estricta perspectiva financiera de sostenimiento del sistema, pero resulta incomprensible que, de nuevo, se haga recaer el sacrificio sobre la espalda de las mujeres, especialmente cuando es sabido que sus carreras de seguro se salen con más frecuencia del patrón ordinario de cotización (prolongado, a tiempo completo y regular) (Maldonado, 2023). Así lejos de compensarse, la deuda contraída con ellas se incrementa sustancialmente. Sin que a mejorar esta realidad contribuya tampoco el hecho de que las pensiones de jubilación mejoradas por el efecto del aplazamiento del momento de la jubilación (jubilación demorada) beneficien también en mayor medida a los varones que a las mujeres, probablemente por el que podríamos llamar efecto de la conciliación de segunda generación, entendida esta como la colaboración en las labores de cuidado de los nietos. En efecto, más hombres que mujeres están en condiciones de prolongar el tiempo de actividad laboral más allá de la edad ordinaria de jubilación y por tanto de mejorar el montante final de su pensión de retiro. Así, frente a las 9.374 mujeres que en el año 2024 (datos de octubre) demoraron su acceso a la pensión de jubilación, lo hicieron 16.050 varones¹⁸. Desde luego, esta circunstancia ayuda a entender que el importe de las pensiones de los varones sea, en términos generales, superior al de las mujeres.

¹⁸ La edad media de retiro postergado de las mujeres en 2024 fue de 68,6, casi un año más que la de los varones, que fue 67,7. Sin embargo, pese a ello la pensión media de esas mujeres fue de 1.321,31 € y la de los varones de 1.454,30 €.

4. Remedios –más o menos eficaces– contra la(s) brecha(s) de pensiones

El legislador de Seguridad Social lleva tiempo pergeñando resortes para mermar la intolerable cifra de las brechas de pensiones. Aunque lógicamente no puede hacerse ahora un barrido completo de todos ellos, sí procede una síntesis de las más reseñables (Vivero, 2023). En este sentido, pueden identificarse varios frentes recientes de intervención normativa específica, como el complemento de pensiones para la reducción de la brecha de género o la cobertura mejorada de lagunas de cotización, y otras con más historia en nuestro sistema ligados a la maternidad y a la conciliación, aunque ahora mejorados en algunos puntos (asimilación de cotizaciones por parto y cotización efectiva durante la excedencia y durante la reducción de jornada por cuidados). A estas acciones normativas pueden sumarse las jurisprudenciales de integración de la perspectiva de género en la interpretación de las normas de Seguridad Social.

4.1. La curiosa paradoja de los complementos de aportación demográfica y recorte de la brecha

Como se sabe, el legislador ha apostado por recortar la brecha de género de las pensiones mediante mecanismos de acción directa sobre el montante final de estas. Con este propósito nació en su día el malogrado complemento de maternidad (o por aportación demográfica al sistema de Seguridad Social), al que sucedió el hoy vigente complemento para la reducción de la brecha de género, introducido en la LGSS por el Real Decreto-ley 3/2021, de 2 de febrero, a fin de “reconducir” a la legalidad aquel instrumento creado en el año 2015 y declarado contrario al Derecho de la Unión Europea en 2019. Ahora bien, este resorte por su azarosa historia normativa no ha dado, precisamente, los frutos esperados.

Ahora, además, este complemento habrá de afrontar una remodelación completa, toda vez que la STJUE de 15 de mayo de 2025, asuntos acumulados C-623/23 [Melbán] i y C-626/23 [Sergamo], ha declarado contrario al Derecho de la Unión Europea, la fijación de requisitos adicionales a los varones, relativos a que sus carreras profesionales se hayan interrumpido o se hayan visto afectadas con ocasión del nacimiento o de la adopción de sus hijos a los varones, siendo de reconocimiento automático para las mujeres. En todo caso, y a la espera de qué suceda finalmente con este complemento, no está de más hacer repaso de su curiosa “contribución” al recorte de la brecha.

No resulta viable en tan pocas páginas hacer un análisis de su régimen jurídico, pero sí puede ahora llevarse a cabo una somera valoración crítica de su efectivo impacto sobre la brecha, pues su errada formulación inicial ha hecho, curiosamente, que este instrumento contribuya a incrementar la brecha de las pensiones (Vivero, 2021, Moreno, 2025). En efecto, el objetivo declarado del inicial mecanismo era el fomento de la natalidad y la compensación por la aportación en cotización demográfica a la Seguridad Social desde una perspectiva conservadora de protección a la familia, en la concepción más clásica de atribución a la mujer de los roles de atención y cuidado de la prole. De hecho, al complemento

consistente en un porcentaje por hijo/a aplicable sobre la pensión podían acceder las mujeres que hubiesen tenido hijos/as de origen biológico o adoptivo y fuesen beneficiarias de una prestación contributiva de Seguridad Social, aun cuando esta lo fuese de viudedad sin carrera propia alguna de aseguramiento. Pero los varones, con independencia de su situación familiar y de su posible entrega al cuidado de los/as hijos/as, no podían disfrutar en ningún caso del complemento. Un planteamiento, de marcada carga política, que no superó el juicio europeo de igualdad y no discriminación, declarándolo la STJUE, de 12 de diciembre de 2019, asunto C-450/18, contrario al Derecho de la Unión.

El problema es que, paradójicamente, esta declaración del TJUE ha hecho que un mecanismo destinado a recortar la desventaja general de las mujeres en el sistema de pensiones público –el complemento de maternidad (o por aportación demográfica)– haya terminado beneficiando a los varones, incrementando con ello sus pensiones, y por tanto agrandando, si quiera en un porcentaje de menor significación, la brecha. No en vano, en aplicación de aquel criterio europeo, la jurisprudencia nacional se ha visto obligada a reconocer a los hombres que lo había solicitado el complemento de aportación demográfica sin exigencias adicionales (como se había formulado para las mujeres). Prueba de lo que se acaba de decir es que el anterior complemento de maternidad lo percibieron en 2024 213.214 varones y 766.499 mujeres, y en 2025 234.362 hombres y 760.979 mujeres. Pero no sólo eso, el reconocimiento del complemento a los varones se ha tenido, además, que acompañar de una indemnización de 1.800 € por lesión del derecho fundamental, por la insistente negativa del INSS a acoger la tesis del TJUE.

Es verdad, llegados a este punto, que los datos cambian respecto del nuevo complemento, consistente ahora en una cantidad a tanto alzado por cada hijo/a¹⁹. Pero tampoco cabe prescindir del hecho de que el “reconsiderado” resorte de recorte de la brecha igualmente tiene un origen político, aunque de sentido contrario, pues se pasa de la protección económica de la familia con efectos reflejo en la brecha de prestaciones a la reducción de la brecha con efecto reflejo en la protección económica de la familia. Y se ha dotado de un régimen jurídico que lo ha vuelto a situar en los márgenes del Derecho Europeo antidiscriminadorio. No por casualidad, el derecho lo es de titularidad preferente de la mujer y claramente residual del varón, lo que, al fin y a la postre, curiosamente, sigue respondiendo a una versión clásica de roles sociales, de dedicación femenina al cuidado y de falta de corresponsabilidad del varón que colisiona frontalmente con los nuevos paradigmas de familia. Parece, en realidad, que simplemente se ha querido cubrir el expediente de la igualdad integrando al varón, aunque obligándole a pasar una desalentadora gincana de pruebas si quiere ser él el perceptor del complemento, por otra parte, reconocido sólo a uno de los progenitores, de modo que su hipotética percepción por el padre cegaría el derecho (superpuesto) a la madre.

Tras la STJUE, el legislador español tendrá que plantearse cómo afrontar el recorte de la brecha prestacional. Es verdad que, en la letra de la letra de la norma, en hipótesis,

¹⁹ Son inmensa mayoría las mujeres que a enero de 2025 disfrutaron de este complemento (826.951), aunque el número de hombres que también lo tienen reconocido no es desdeñable: 103.756.

ese lucro masculino era posible, pero el nivel de dificultad impuesto al varón en la acreditación del perjuicio, y que no se exigía en modo alguno a la mujer, hacía realmente difícil la percepción del complemento por los hombres. Dicho de otro modo, hubiese sido más correcto exigir a ambos la acreditación del perjuicio, o reconocerlo sólo al perceptor de la pensión más baja, pero reconocérselo directa y automáticamente a las mujeres, aún cuando la maternidad en modo alguno hubiese perjudicado su carrera de seguro, parecía más una medida de recorte rápido de la brecha, que un instrumento pensado para compensar la discriminación histórica de la mujer (o en su caso del varón cuidador). Máxime cuando además el complemento se podía percibir por las mujeres que superaban incluso la pensión máxima. En todo caso, pretender resolver un problema histórico y ciertamente complejo a golpe de una solución instantánea y poco meditada ha terminado produciendo, nuevamente, el efecto inverso, porque si ahora el INSS ha de reconocer los complementos negados a los varones, con independencia de la existencia o no de daño en sus carreras de seguro, asistiremos a una suerte de *déjà vu*: un complemento pensado para recortar la brecha prestacional que incrementa la distancia entre la media masculina y la femenina.

4.2. Tratamiento de las lagunas de cotización en clave de género (largo me lo fiais amigo Sancho)

Tal como se ha explicado en los apartados precedentes, las últimas reformas paramétricas del sistema han generado repercusiones adversas en las pensiones de jubilación e incapacidad permanente derivada de enfermedad común de las mujeres, por la entrada más frecuente del mecanismo de integración de lagunas. Esta aciaga realidad ha intentado compensarse mediante la formulación de reglas especiales para la integración de lagunas de cotización de las mujeres en la pensión de jubilación, en el Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones. Si con carácter general en el intervalo de los 25 años de referencia para el cálculo de la base reguladora de jubilación las lagunas se cubren mediante el 100% la base mínima de cotización solo los primeros 48 meses y con el 50% de esa base mínima los restantes, en el caso de las mujeres la entrada del 100% de la base mínima se extiende un año más (hasta los primeros 60 meses de laguna), integrándose entre los meses 61 a 80 al 80% de la base mínima de cotización (art. 209.1.b) LGSS) –disposición transitoria 40. primera LGSS–.

Se trata, obviamente, de una medida directa de recorte de la brecha construida sobre la idea de que la conciliación, que las mujeres asumen en mayor porcentaje, genera en sus carreras de seguro lagunas de mayor calado que a los varones. Ahora bien, el modo en el que se ha formulado puede generar dudas de constitucionalidad, pues si con este instrumento se pretende compensar, como se sostiene en el preámbulo de la norma, la repercusión negativa de la conciliación, no se alcanza a entender que a las mujeres trabajadoras por cuenta ajena se les aplique de forma automática, sin exigirles no ya acreditación de

esa repercusión negativa, sino ni siquiera la tenencia de hijos/as. Mientras que, a los varones para acceder a esta mejora, se les exige además de la acreditación de los/as hijos/as, la prueba de la dedicación a su cuidado (como sucede con el complemento para el recorte de la brecha). Parece, así, que el propósito del instrumento es más amortiguar la brecha en sí que indagar en las causas que la generan para atajarlas.

En todo caso, la regla, que por cierto no se extiende a la incapacidad permanente por enfermedad común, aún no ha entrado en vigor, y no lo hará hasta el 1 de enero de 2026, a la luz de la disposición final 10^a del Real Decreto-ley 2/2023 –no se alcanza a entender cuál es la razón que justifica el aplazamiento de casi tres años para que funcione el mecanismo (especialmente cuando la medida se integra mediante Real Decreto-Ley)– (Maldonado, 2023). Además, tiene una duración temporal limitada, en tanto la brecha de las pensiones supere el 5%, pero el porcentaje es tan bajo que resulta sencillo prever que, salvo que se derogue expresamente, estará vigente largo tiempo.

4.3. Cotizaciones ficticias ligadas a la conciliación

En la misma línea, el legislador ha mejorado también la regulación de las cotizaciones ficticias ligadas a la conciliación. Como se sabe, durante la excedencia por cuidado de hijo/a o menor en régimen de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción, la empresa no cotiza, pero ese tiempo no genera una laguna de cotización, toda vez que, a efectos de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, ese tiempo (con un máximo de tres años) se considera efectivamente cotizado. Pues bien, el Real Decreto-Ley 2/2023, ha ampliado esa ficción de cotización de hasta tres años a la excedencia por cuidado de otros familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen una actividad retribuida (apartado 2º del artículo 237 LGSS) –hasta esta norma sólo gozaba de la ficción el primer año de excedencia–.

Esta misma regla resulta de aplicación también a la reducción de jornada por razones de conciliación de la vida familiar y laboral, de modo tal que, a efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, esos tiempos de reducción de jornada se entienden cotizados hasta alcanzar el 100% de las bases de cotización que habrían correspondido a la persona trabajadora hasta tres años. Ambas ficciones funcionan tanto para mujeres como para hombres siempre que se produzca la reducción de jornada/excedencia por estos motivos de conciliación, pero en la medida en que, como ya se vio, la excedencia por cuidados (también la reducción de jornada) se disfruta en mayor porcentaje por mujeres, estas mejoras contribuyen a recortar el volumen de la brecha en las pensiones que aquí importan.

A las medidas expuestas habrá que sumar las ficciones de cotización por parto (112 días, a los que se suman 14 más en caso de parto múltiple –cuando este acontecimiento ha supuesto para la mujer un cese en la cotización, por no percibir prestación específica de Seguridad Social– (art. 235 LGSS)–. Así como las cotizaciones ficticias (270 días) para

determinar la edad de jubilación o su cálculo, cuando la persona (mujer u hombre, aunque con preferencia de la primera en caso de concurrencia) ha abandonado (involuntariamente o voluntariamente) su carrera de cotización para ocuparse del cuidado de un/a hijo/a, habiéndose extinguido su relación laboral o finalizado el cobro de prestación de desempleo entre los 9 meses anteriores al nacimiento (o los 3 meses anteriores a la adopción o acogimiento permanente de un menor) y los 6 años posteriores a ese momento (art. 236 LGSS). Estas últimas están llamadas a jugar un papel relevante en el recorte de la brecha, al facilitar el acceso a la pensión de jubilación de las personas (sobre todo mujeres), que han abandonado la actividad laboral por motivos de conciliación. Con esta media se evitan o reducen las señaladas interrupciones y lagunas cotizatorias, que dificultan no sólo el acceso a la pensión en condiciones económicas razonables, sino incluso el acceso mismo a ella. Además, su formulación admitiendo el reconocimiento tanto a mujeres como a hombres salva los riesgos de discriminación y contribuye a la corresponsabilidad, que el fin y a la postre es el mejor camino para recortar la brecha de las pensiones.

4.4. La supresión del coeficiente de parcialidad en las pensiones de jubilación y de incapacidad permanente derivada de enfermedad común

El tantas veces citado Real Decreto-Ley 2/2023, reportó también una considerable mejora de las pensiones de las personas trabajadoras a tiempo parcial, lo que tiene una incuestionable lectura de género, llamada a rebajar el porcentaje de las brechas. Aunque es justo señalar que tal decisión legislativa, en realidad, vino forzada por la jurisprudencia europea²⁰ y por la del Tribunal Constitucional²¹, que habían apreciado discriminación indirecta por razón de sexo, respectivamente, en las reglas españolas de acceso a la pensión de jubilación y de cálculo de la base reguladora de la pensión de incapacidad permanente derivada de enfermedad común de las personas trabajadoras a tiempo parcial. La supresión del apartado 3º del art. 248 LGSS llevada a cabo por la norma en cuestión ha solventado, por el momento, el tema, de modo que a día de hoy se tienen en cuenta los períodos cotizados cualquiera que sea la duración de la jornada realizada en cada uno de ellos²².

En efecto, ahora los períodos trabajados a tiempo parcial, cualquiera que sea la duración de la jornada, se tendrá en cuenta a efectos de acreditar los períodos de cotización necesarios para causar estas pensiones (de jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia), desvirtuando con ello parte importante de la desventaja que la parcialidad (mayoritariamente femenina) generaba en el acceso a estas pensiones. No hay que olvidar, en este sentido, que la aplicación de estos coeficientes conllevaba una doble penalización para las mujeres, avocadas frecuentemente a la parcialidad por la conciliación, toda vez que la base reguladora de sus pensiones ya quedaba reducida por el importe mismo de la base de cotización, afectada por la parcialidad. Por tanto, los principios de

²⁰ STJUE de 8-5-2019, asunto c-161/18, Villar Láz.

²¹ SSTC 91/2019 y 151/2021.

²² STS 18-1-24, Rec. 2231/2021.

contribución al sistema, proporcionalidad y equidad ya estaban salvaguardados con el método de cálculo de la base reguladora (a partir de la base de cotización), sin necesidad de añadir la penalización que suponía el coeficiente de parcialidad.

4.5. Otros mecanismos indirectos de rescate en la franja baja: complementos a mínimos y subida de las pensiones mínimas

Aunque no es, ni mucho menos, un mecanismo específico de recorte de las brechas de pensiones, la complementación a mínimos repercute muy positivamente en esa reducción por el volumen de pensiones femeninas a las que beneficia. Como ya se dijo al analizar los datos estadísticos globales, mientras sólo el 14,21% de las pensiones totales de varones requieren de complemento a mínimos, el 26,54% de las pensiones totales de mujeres se elevan por esta vía²³. Si a ello sumamos el montante global de ese auxilio, se confirma la convicción de que el complemento a mínimos se ha convertido en el resorte más eficaz para recortar la brecha de género igualando por abajo el importe de las pensiones públicas. Nótese, en este sentido, que según esos mismos datos oficiales el importe medio mensual abonado en concepto de complemento a mínimos en pensiones complementadas de los hombres asciende a 234,09 € mensuales, mientras que en el caso de las pensiones de mujeres el complemento se eleva hasta 275,98 € de media. En el caso de la jubilación las cuantías son 252,17 € de media para los varones y 286,86 € mensuales para las mujeres. En todo caso, se trata de un instrumento asistencial de incremento de las pensiones contributivas, con lo que no procede aquí más que referenciar su interés, sin ahondar más en su régimen jurídico.

²³ Por pensiones los datos son acordes con el resto de los analizados. Así, según los datos oficiales de enero de 2025, sólo el 12,19% de las pensiones de incapacidad permanente de varones requieren de ese complemento (aunque se eleva al 21,08% en el caso del RETA), mientras que el 19,33% de las pensiones de incapacidad permanente de mujeres lo necesitan –el 19,32% en el régimen general y el 27,95% en el RETA–. En el caso de la pensión de jubilación la brecha se incrementa aún más, pues solo el 13,72% de las pensiones de jubilación de varones son complementadas a mínimos (23,37% en el RETA), frente al 26,55% de las pensiones de las mujeres (26,51% en el régimen general, 34,97% en el RETA y 32,73% en el régimen del mar). La valoración global expuesta no varía en el caso de la pensión de viudedad, si bien aquí deben traerse a colación otras consideraciones que explican los datos cuantitativos. El 6,31% de las pensiones de viudedad percibidas por varones requieren complemento (con porcentajes equivalentes en el régimen general y en el RETA), mientras que en el caso de las mujeres el 26,28% han de ser complementadas (23,30% en el régimen general), porcentaje que se eleva hasta el 39,71% en el RETA y hasta el 32,92% en el régimen del mar. Obviamente, el hecho de que respecto de los complementos a mínimos la proyección de la brecha invertida para la pensión de viudedad no se mantenga no responde a que las mujeres generadoras de la pensión de viudedad para los varones obtuviesen un salario más elevado que el de los varones generados de pensión, sino que se debe a una razón básica, los varones con pensiones de viudedad disponen, en la mayoría de los casos, de otros cauces de ingresos, que les hacen innecesario acudir al complemento, al contrario de lo que le sucede a las mujeres perceptoras de esta pensión, que en un porcentaje muy elevado carecen de otros medios de viuda, haciendo con ello necesario la colaboración del mecanismo de complemento a mínimos. La realidad de esta afirmación se ratifica si se evalúan el importe medio del complemento de las pensiones de viudedad, que asciende a 342,54 € en el caso de los varones y a 327,36 € en el caso de las mujeres. Este dato tiene que valorarse teniendo en cuenta que es superior el importe percibido por los hombres cuando estos necesitan el complemento porque el resultante de la cotización femenina es menor que a la inversa.

Paralelamente, hay que añadir los esfuerzos hechos por incrementar las pensiones más bajas, que porcentualmente corresponden en mayor medida a mujeres, tal como se señaló en su momento. Desde 2024 la pensión mínima contributiva de jubilación de las personas mayores de 65 años con cónyuge a cargo ha ido incrementándose progresivamente, con la vista puesta en que en 2027 no puedan situarse por debajo del umbral de pobreza calculado para un hogar compuesto por dos personas adultas. Paralelamente, se prevé la paulatina equiparación de las pensiones mínimas de viudedad con cargas familiares, pensiones con cónyuge a cargo, salvo incapacidad permanente total cuyos titulares sean menores de 60 años, a la cuantía de la referida pensión de jubilación. El resto de las pensiones mínimas se incrementará anualmente al igual que las anteriores, pero en un 50%.

4.6. Las últimas reformas de 2024: el RD-Ley 11/2024

A las medidas expuestas se ha sumado en los últimos días del año 2024 las añadidas por el Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre, para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo (convalidado en el Congreso). En teoría esta norma ha incorporado algunas reformas en la pensión de jubilación en clave de género, es decir, pensadas para recortar la brecha de pensiones. Así se anuncia la modificación de la jubilación activa. En concreto, conforme a la nueva regulación, desde marzo de 2025, el acceso a esta modalidad de jubilación no exigirá la acreditación de cotización suficiente para alcanzar el 100% de la base reguladora, sino que bastará con reunir las cotizaciones necesarias para poder causar derecho a la pensión de jubilación. Se supone que con la supresión de esa vieja exigencia se facilitará el acceso de las mujeres a esta modalidad de jubilación, pues, como ya se ha visto, tienen en general más dificultades para lucrar el 100% de la pensión y, por tanto, hasta ahora también para acceder a esta forma de retiro que se caracteriza por la compatibilidad entre el salario y una porción de la pensión de jubilación.

No obstante, varias son las cuestiones a tener en cuenta a la hora de valorar ese posible efecto positivo de la reforma (y del resto que la acompañan). La primera que la jubilación activa supone demorar la edad de retiro al menos un año, pues para acceder a ella es necesario haber permanecido ese tiempo trabajando tras haber superado la edad ordinaria de jubilación. Ya se ha dicho que, en términos generales, las mujeres demoran menos que los hombres la jubilación, por lo que si estar en jubilación postergada no menos de doce meses sigue siendo el paso previo al retiro activo es probable que el impacto positivo de la reforma se oscurezca sustancialmente. En todo caso, habrá que esperar a ver el efecto que la reforma tiene en unos y en otras, aunque lo que sí puede valorarse positivamente es la variación del régimen de compatibilidad, que ahora se fija en función de los años de demora en el acceso a la pensión de jubilación. La compatibilidad será el 45% si se demora un año, el 55% si se demora dos años, el 65% si se demora tres años, el 80% si se demora cuatro años, y el 100% si se demora cinco años o más. Pues bien, cabe recordar que las mujeres que efectivamente demoran su retiro lo hacen de media a mayor edad que los varones que lo postergan, con lo que pudieran resultar beneficiadas de este cambio normativo.

De todos modos, la señalada reforma de la jubilación activa se acompaña de otras para hacer más atractivo el retraso de la jubilación efectiva, lo que, por lo que se acaba de decir, puede en realidad contribuir a agrandar la brecha de las pensiones de jubilación, al favorecer aún más la postergación masculina del retiro y el consiguiente mejoramiento de las pensiones de los varones, toda vez que las mujeres suelen estar en peores condiciones para alargar su vida activa. Así sucede, por ejemplo, con la mejora de la jubilación demorada. Ahora se permite, a partir del segundo año completo de demora, computar períodos superiores a seis meses e inferiores a un año, accediendo en estos casos a un 2% adicional (antes sólo computaban los años completos) –con aplicación similar en el caso de la opción por la indemnización a tanto alzado o por la combinación–. En la medida en que los varones que apuestan por la jubilación demorada, además de representar un porcentaje mayor que el de mujeres, la aplazan menos tiempo de media que ellas, esta mejora les permitirá acceder a porcentajes adicionales a los que, quizás, antes no accedían por no demorar años completos.

Las reformas en materia de jubilación parcial por encima de la edad ordinaria de retiro tampoco tienen excesivo interés en clave de género, por lo que probablemente las mejoras que la norma incorpora en esta materia no varíen la mayor presencia masculina en esta modalidad²⁴ –se amplía hasta un máximo del 75% (hasta ahora era un 50%) la reducción de la jornada–. No en vano, la exigencia de largas carreras de seguro para acceder a la jubilación parcial no ha sufrido alteración y, como ya se dijo, su observancia por las mujeres encuentra más obstáculos, en términos generales, que para los varones. Lo mismo cabe decir respecto de la jubilación parcial anticipada, para la que se ha establecido un régimen jurídico (haciendo desaparecer las reglas transitorias), que amplía de dos a tres años la anticipación respecto de la edad ordinaria de jubilación, pero mantiene las exigencias de larga carencia, que obstaculizan el acceso femenino. Por lo que, en términos generales, la reforma probablemente beneficiará a los varones, que podrán ahora jubilarse parcialmente antes de la edad de jubilación en mejores condiciones.

Por último, el Real Decreto-ley 11/2024 ha recuperado para las personas trabajadoras fijas discontinuas el coeficiente multiplicador del 1,5 en el cálculo de las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia (a partir de abril de 2025), suprimido por el Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo. Así, todo el período durante el cual la persona trabajadora haya estado en situación de alta con un contrato fijo-discontinuo se multiplicará por un coeficiente de 1,5 para calcular los períodos cotizados (a efectos de determinación de porcentajes aplicables a la base reguladora), sin que el número total de días cotizados anualmente pueda superar el número de días naturales de cada año. Esta reforma sí puede tener un impacto positivo de género, para el caso de que la mayoría de las personas fijas discontinuas sean mujeres, aunque ese dato no se proporciona en la reforma, ni se justifica en esta circunstancia.

²⁴ En 2024 según los datos oficiales (octubre), sólo 35 mujeres se habían jubilado parcialmente por encima de la edad de jubilación sin relevista, frente a 132 varones que lo habían hecho en estas condiciones.

4.7. La acción jurisprudencial: la integración de la perspectiva de género en la interpretación de la normativa de Seguridad Social

A la acción específica del legislador es preciso sumar la interpretación jurisprudencial de la normativa de Seguridad Social con perspectiva de género. Desde luego son muchos los ejemplos de esta línea interpretativa que pueden enumerarse, pero quizás destaque dos sobre el resto, a saber: la consideración como tiempo de cotización del servicio social femenino y la extensión de la enfermedad profesional a sectores feminizados.

Respecto de la primera cuestión, conviene recordar que este “Servicio Social de la Mujer” fue obligatorio desde 1937 hasta 1978, concibiéndose legalmente como un deber de todas las mujeres españolas de entre 17 y 35 años, consistente en el desempeño de las varias funciones mecánicas, administrativas o técnicas precisas para el funcionamiento y progresivo desarrollo de las instituciones sociales. Duraba entre seis meses de manera ininterrumpida o dos fracciones espaciadas a lo largo del plazo máximo de 3 años. Sin embargo, mientras el servicio militar se consideró después tiempo de cotización efectiva a efectos de acceder a las pensiones contributivas del sistema de seguridad social, la prestación social de las mujeres no recibió similar tratamiento, habiendo quedado olvidada y sin compensación alguna durante décadas, hasta que la STS 6-2-2020, Rec. 3801/2017, decidió equiparar esta “entrega la Patria” a la propia de los varones mediante el servicio militar para la jubilación anticipada, allanando con ello el acceso de no pocas mujeres a las pensiones de jubilación anticipada, que como se ha dicho requieren largos períodos de carencia –aunque no alcance ni para la cobertura de la carencia mínima de 1.800 días precisos para el acceso a las pensiones SOVI, ni para la jubilación ordinaria, como tampoco lo hace el servicio militar, porque en ellas no se exigen intervalos tan amplios de cotización²⁵–.

Otra línea determinante de integración de la perspectiva de género es todo lo relativo a la consideración como enfermedad profesional de dolencias ligadas a actividades feminizadas y no expresamente incluidas en el listado normativo. Como se sabe, para que una enfermedad pueda considerarse profesional, a la luz de la regulación contenida en el art. 157 LGSS, es preciso que concurren tres requisitos, a saber: a) que la enfermedad se haya contraído a consecuencia del trabajo realizado por cuenta ajena; b) que se trate de alguna de las actividades que reglamentariamente se determinan, y c) que esté provocada por la acción de elementos y sustancias que se determinen para cada enfermedad. Cuando tal concurrencia se produce, a diferencia del accidente de trabajo respecto del que es necesaria la “prueba del nexo causal lesión-trabajo”, para la calificación de laboralidad no hace falta prueba alguna.

Así las cosas, cuando la enfermedad y la profesión se contienen expresamente en el Real Decreto 1299/2006, el juego de la señalada presunción determina la inmediata consideración como laboral. Ahora bien, esa lista de enfermedades profesionales se conformó hace mucho tiempo desde una percepción masculinizada de las actividades profesionales, ignorando o sin prestar relevancia a los trabajos feminizados, que igualmente

²⁵ En tal sentido, STS 3-10-24, Rec. 831/2024.

presentan riesgo de enfermedades directamente relacionadas con la actividad productiva. Desde esta situación, resulta determinante la doctrina de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo que viene sosteniendo que, aunque la profesión no esté expresamente incluida en la enumeración de actividades capaces de producir la enfermedad profesional, puede considerarse integrada si concurren los requisitos exigidos por el art. 157 LGSS, lo que ha resultado de gran utilidad para considerar profesionales enfermedades propias de sectores feminizados, como el cuidado o la limpieza, no incluidas en el catálogo legal²⁶.

A ello se ha sumado recientemente el criterio jurisprudencial –que hace suya la doctrina europea– sobre la compatibilidad de pensiones de incapacidad permanente total procedentes del mismo o distinto régimen, siempre que se generen con cotizaciones diferentes y se deban a dolencias distintas²⁷.

5. Conclusiones

De cuanto se ha visto la conclusión obligada es que la brecha de pensiones es una realidad incontestable, que afecta tanto al número de pensiones autogeneradas reconocidas como a su importe. En efecto, las mujeres tienen pensiones más bajas que los varones y perciben muchas menos pensiones de incapacidad permanente (especialmente cuando derivan de contingencia profesional) y de jubilación (casi un 30% menos). La proporcionalidad a favor de los varones sólo se invierte para la pensión de viudedad, básicamente porque estas pensiones la han generado muchos más hombres que mujeres, de ahí que no deban considerarse tal cual para calcular el montante de la brecha. Es lógico pensar que en la medida en que vaya pasando el tiempo, el cómputo de décadas en las que la mujer se ha incorporado con más habitualidad al mercado laboral, y por tanto el porcentaje de mujeres con carreras completas de cotización, en condiciones de generar pensiones propias, especialmente de jubilación, aumentará progresivamente, contribuyendo con ello a mermar al menos la brecha numérica de las pensiones, aunque no a acabar con ella.

Pero, al menos por el momento, será necesario continuar implementando mecanismos (directos e indirectos) de recorte de las fallas, a la par que fomentando la corresponsabilidad y la equiparación salarial como inversiones a largo plazo. Pues las brechas traen causa directa en las diferencias salariales, pero no hay que olvidar que existen factores multivector, como la temporalidad, el desempleo o la conciliación, que perjudican en triple grado a las mujeres, porque rebajan sus salarios y con ello su base de cotización, porque dificultan la cobertura de los períodos mínimos de carencia y porque, para quienes los

²⁶ STS 6-7-22, Recs. 3850/19, 3442/2019; 3579/2019; y 2531/2021 y 8-7-22 Rec. 24/20; 5-11-14, Rec. 1515/13, sobre la calificación como enfermedad profesional del síndrome de túnel carpiano bilateral de una limpiadora y de auxiliar doméstica o domiciliaria. Aplicando la misma doctrina la STS 20-9-22, Rec. 3353/2019 considera derivada de enfermedad profesional la rotura de manguito rotador de hombro izquierdo de una limpiadora. Vid. También, STS 23-6-22, Rec. 646/2021.

²⁷ STS 27-11-24, Rec. 1227/2022, en la que se apuesta por reconocer la compatibilidad entre una pensión de incapacidad permanente total reconocida en el RETA con otra del Régimen general, como consecuencia de distintas dolencias.

cubren, generan las lagunas de cotización y carreras de seguro más cortas que, a su vez, rebajan el porcentaje aplicable a la base reguladora, especialmente tras las reformas paramétricas que incrementan los periodos de referencia para el cálculo de las pensiones.

Así las cosas, será imprescindible mantener (y ahondar) durante mucho tiempo los instrumentos diseñados para reducir la brecha (complementos, cotizaciones ficticias, mejora del acceso a las pensiones desde la parcialidad, etc.). Pero conviene hacerlo desde el sosiego y la reflexión, no ya sólo para evitar efectos perversos como el generado con el complemento de aportación demográfica (probablemente también en breve el de reducción de la brecha, tras la reciente STJUE), sino también para obtener resultados a largo plazo más acordes con la sociedad igualitaria a la que debemos aspirar, pues si la conciliación es, como parece, el vector más relacionado con la brecha de pensiones en todas sus manifestaciones e intersecciones, no es de recibo diseñar los resortes de recorte ligándolos a la mera condición femenina o vetándolos para los varones. La corresponsabilidad pasa con el estímulo de la conciliación masculina, y el legislador de las pensiones no debe ser ajeno a esa realidad.

En suma, si la condición femenina repercute en el salario, habrá que actuar recortando la brecha salarial, no proporcionando ventajas en las pensiones a todas las mujeres por el hecho de serlo, pues para algunas esa condición en cuanto a la Seguridad Social se refiere ha podido no ser un obstáculo visible. Dicho de otro modo, las mujeres que no han sido perjudicadas en sus pensiones por el hecho de ser mujeres o incluso por haber sido madres, no deberían acceder a compensaciones de recorte de una brecha que nos les afecta, y en la otra cara de la moneda, los varones que han decidido comprometer sus carreras de seguro por apostar por la conciliación deberían ver compensado ese sacrificio en igual medida y con las mismas exigencias que las mujeres. Sólo este planteamiento es acorde a la igualdad y la búsqueda de la paridad también en materia de conciliación, como se deduce de la más reciente jurisprudencia europea. Plantearlo de un modo diferente puede tener consecuencias tremadamente negativas en el recorte de la brecha, al terminar declarándose contrario a derecho antidiscriminatorio.

BIBLIOGRAFÍA

- ALAMINOS E., "La brecha de género en las pensiones contributivas de la población mayor española", *Panorama Social*, nº 27, 2018 (Ejemplar dedicado a: Brechas de género), págs. 119-135.
- ARAGÓN GÓMEZ C., "El impacto de la brecha salarial en la acción protectora del sistema de Seguridad Social", Documentación Laboral, nº, 115, 2018.
- BALLESTER PASTOR I., "Mujeres y pensiones: la brecha de género de las pensiones contributivas", VV.AA., (Monereo Pérez), *La encrucijada de las pensiones del Sistema español de Seguridad Social*, Laborum, 2022.
- BLAZQUEZ AGUDO E., "Trabajo de las mujeres y protección social", en VV.AA., *El futuro del trabajo: cien años de la OIT: ponencias*, Ministerio de Asuntos Sociales, 2019, págs. 161-ss.

- CEBRÍAN LÓPEZ I, MORENO RAYMUNDO G., "Tiempo cotizado, ingresos salariales y sus consecuencias para las pensiones: diferencias por género al final de la vida laboral", *Cuaderno de Relaciones Laborales*, nº 2, 2015, pág. 312-ss.
- FERNÁNDEZ PRATS C., "La protección social de los derechos de conciliación", en VV.AA. (López Balaguer, coord.), *Los nuevos derechos de conciliación y corresponsabilidad*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2024.
- GRAU PINEDA C., *La brecha de las pensiones en España*, Bomarzo, 2021; "La brecha pensional en España: algunos datos para la reflexión", en VV.AA., *Brechas de género y pensiones* (coord. por Simó Noguera, Fernández Artiach, Romero Crespo), Tirant lo Blanch, 2023, págs. 23-45.
- MALDONADO MOLINA, J.A., "La reforma de las pensiones de 2023: ¿conciliación de sostenibilidad financiera y social?", *RTSS (CEF)*, nº 475, 2023, pp. 31 y ss.
- MARTÍNEZ BARROSO M.R., "Trabajadoras de edad y discriminación: la inequidad de género en el mercado de trabajo como fuente de brecha en las pensiones de jubilación", VV.AA., *Trabajo y género: transiciones justas hacia la igualdad laboral real*, Colex, 2024, págs. 185-239.
- MARTÍNEZ MORENO C., *Brecha salarial de género y discriminación distributiva: causas y vías para combatirlas*, Bomarzo, 2019.
- MORENO ROMERO F., "Impacto del complemento de maternidad por aportación demográfica, primero, para la reducción de la brecha de género, después en las nuevas pensiones", en VV.AA., *La brecha de género en pensiones* (coord. por Velasco Fernández, Monereo Pérez, Moreno Vida, Maldonado Molina), Laborum, 2025.
- RODRÍGUEZ CARDÓ I., "Reglas de cómputo de períodos de trabajo a tiempo parcial y de integración de lagunas de cotización: dos factores potenciales de discriminación indirecta por razón de sexo", en VV.AA., *La brecha de género en pensiones* (coord. por Velasco Fernández, Monereo Pérez, Moreno Vida, Maldonado Molina), Laborum, 2025..
- RON LATAS R., LOSADA AROCHENA F., "Pensiones no contributivas en perspectiva de género: norma y realidad", *Revista de derecho de la seguridad social*. Laborum, nº 12, 2017.
- SERRANO PÉREZ F., "Sostenibilidad del Sistema español de Seguridad Social: posibles reformas paramétricas", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 1, 2009, págs. 139-152.
- VIVERO SERRANO J.B., "Seguridad Social y perspectiva de género. La obra legislativa tras la versión de 2020 del Pacto de Toledo", *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, nº4, 2023, págs. 52-84; *Del complemento por maternidad al complemento para la reducción de la brecha de género*, Comares, 2021.