



X Encontro Brasileiro de Administração Pública.
ISSN: 2594-5688
secretaria@sbap.org.br
Sociedade Brasileira de Administração Pública

La brecha de género en las pensiones de jubilación de la generación de 1952 en España

Juan Antonio Romero Crespo, Elvira Mondragón, Carles Simó

[CHAMADA ESPECIAL] Os desafios da Política de Longevidade

La brecha de género en las pensiones de jubilación de la generación de 1952 en España¹

Abstract

En este estudio se examinan las desigualdades de género en las pensiones de jubilación de la generación de 1952 y que cumplió 67 años en 2019. La elección de esta generación como objeto de estudio nos ha permitido observar su participación laboral al completo. El objetivo de la investigación es determinar la magnitud de las diferencias entre ambos sexos en la cuantía de la pensión y el coeficiente reductor aplicado en su cálculo con relación al periodo cotizado. Para realizar el análisis se utilizó la Muestra Continua de Vidas Laborales, una de las fuentes más importantes para observar el mercado laboral español. El enfoque del estudio consistió en un análisis descriptivo que combinó las principales variables sociodemográficas y socioeconómicas de la muestra con una selección de indicadores promedio. Los resultados evidencian una brecha de pensiones del 31% a favor de los varones y diferencias significativas en los periodos de cotización.

Brecha pensiones. Generación 1952. Coeficientes reductores. Muestra continua vidas laborales.

1. Introducción

En la mayoría de los países de la Unión Europea, la desigualdad en las pensiones de jubilación y la necesidad de abordar la brecha de género son temas clave en los debates sobre política social. Tanto el Parlamento español como la Comisión Europea han impulsado una estrategia común para que los países analicen estas desigualdades y tomen medidas para reducirlas (PARLAMENTO EUROPEO, 2017; COMISIÓN EUROPEA, 2020). En España, esta cuestión se ha reconocido como una prioridad en el Informe de Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo (CONGRESO DE LOS DIPUTADOS, 2020), que guiará las reformas futuras del sistema público de pensiones.

Este estudio surge en un contexto de creciente preocupación política por la persistencia de la brecha de pensiones y la eficacia limitada de las modificaciones normativas realizadas en los últimos años para reducirla. En 2022, la diferencia media en la cuantía de las nuevas pensiones fue del 21,5%. Además, las mujeres representan el 66,5% de las pensiones en vigor con complemento a mínimos (INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, 2022), lo que indica la necesidad de implementar medidas más profundas, tanto en el ámbito laboral como en la estructura del Sistema de Seguridad Social y el acceso a las prestaciones.

¹ Este artículo se ha redactado a partir de una investigación realizada sobre la brecha de género en las pensiones cuyos resultados fueron presentados y recogidos en el libro de actas del [1r Congreso Internacional de políticas públicas sobre envejecimiento](#).

El objetivo de esta investigación es contribuir a la discusión sobre la situación de las mujeres en relación con la jubilación. Para ello, es necesario presentar brevemente el marco normativo que rige el Sistema Público de Pensiones en España y proporcionar una visión general de las principales brechas de género en el país y las teorías predominantes que las explican. Se busca examinar las disparidades en los montos y años cotizados de las pensiones de jubilación entre hombres y mujeres nacidos en 1952, considerando la jubilación como el punto de transición entre la actividad laboral y el retiro definitivo del mercado de trabajo, momento en el cual se empieza a percibir la pensión correspondiente. Se eligió esta cohorte para el estudio porque, en el momento de la recolección de datos, las personas nacidas en 1952 tenían 67 años cumplidos, lo que permitía realizar un análisis longitudinal de su trayectoria laboral desde el inicio de su carrera hasta su jubilación

Esta investigación tiene como objetivo abordar la brecha de género en las pensiones de jubilación y se enfoca en determinar la magnitud de las diferencias entre hombres y mujeres en términos económicos en relación con los años cotizados y la edad de jubilación. Para lograr este objetivo, se ha obtenido acceso a la Muestra Continua de Vidas Laborales de 2019 a través de la Seguridad Social, y se ha realizado un análisis transversal de las pensiones de jubilación que reciben las personas que cumplen 67 años en 2019.

Los resultados del análisis se presentan descriptivamente, mostrando las diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a la cantidad de pensión, años de cotización, edad de jubilación y coeficientes de reducción aplicados. Los valores promedio se representan para cada sexo y se agrupan según las condiciones de acceso a la jubilación de los beneficiarios.

En la conclusión, se destacan los hallazgos más relevantes en relación con la desigualdad de género en la situación de jubilación. Se subraya la necesidad de incorporar un nuevo marco normativo que contemple de manera más amplia las desigualdades estructurales que las mujeres trabajadoras y jubiladas aún sufren en la actualidad, en línea con las recomendaciones del último informe de la Comisión del Pacto de Toledo.

2. Marco normativo y situación actual de la brecha de género en España

En España, el sistema público de pensiones se divide en dos niveles: el no contributivo o asistencial, que está financiado con impuestos generales y se otorga a ciudadanos con recursos insuficientes para mantener un mínimo nivel de vida, y el contributivo de base profesional, cuyas prestaciones se financian en parte mediante un sistema de reparto. En este último caso, las cotizaciones de los trabajadores en activo se utilizan para financiar las prestaciones de los pensionistas (LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, 2015; BLASCO LAHOZ, 2022).

Sin embargo, este sistema es complejo y presenta numerosas dificultades para abordar la brecha de pensiones de jubilación por razón de género. La desigualdad en este ámbito se debe a las diferentes realidades sociolaborales que experimentan hombres y mujeres durante su vida profesional. No se trata solo de un problema de desequilibrio en los requisitos y normas para acceder a una pensión de jubilación según lo establecido por la Seguridad Social, sino también de que dichos requisitos y normas no contemplan suficientemente las diferencias relevantes entre las trayectorias profesionales de hombres y mujeres.

Es importante señalar que, durante el año de observación, la norma general vigente exigía dos requisitos para acceder a la pensión de jubilación: haber cotizado un mínimo de 15 años, con al menos 2 años cotizados en los 15 años previos al momento de la jubilación, y cumplir o superar la edad ordinaria de jubilación, que para 2019 se estableció en 65 años y 8 meses. No obstante, se mantuvo en 65 años para las personas con más de 36 años y 9 meses cotizados. Además, existían otras disposiciones excepcionales que permitían rebajar la edad de jubilación hasta los 61 años o, para colectivos específicos, hasta los 52 años (LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, 2015).

El cálculo de la pensión se realiza en tres pasos. En primer lugar, se recopilan las bases de cotización salariales² de los últimos años trabajados, que varían en función del año de jubilación. En el caso de 2019, se tienen en cuenta los últimos 22 años o su equivalente en meses. En segundo lugar, se dividen estas bases de cotización entre un valor determinado para obtener una base promedio correspondiente a 14 pagas por año (MUÑOZ-JULVE Y RAMOS, 2022). El resultado se conoce como la base reguladora. En tercer lugar, se aplica una escala reductora a la base reguladora en función del número de meses cotizados durante la vida laboral. La escala comienza en el 50% con 15 años cotizados y aumenta progresivamente por cada mes adicional de cotización, hasta alcanzar el 100% al cumplir o superar los años ordinarios de cotización (36 años y 9 meses en 2019). Si se accede a la jubilación antes de la edad ordinaria, la base reguladora sufre una reducción adicional en función del número de meses adelantados, y se incrementa si se retrasa. Después de realizar los ajustes necesarios en la base reguladora, se obtiene la cuantía de la pensión (LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, 2015).

En resumen, los sistemas de pensiones parten de la premisa de igualdad en cuanto a la contribución a la Seguridad Social, sin embargo, la desigualdad, en el caso de las mujeres, se manifiesta desde el inicio de la trayectoria laboral y se acrecienta tras la maternidad, lo que resulta en la amplificación de estas disparidades en el momento de la jubilación. Por lo tanto, el estudio de las pensiones desde una perspectiva de género requiere una construcción teórica y metodológica que incluya modelos analíticos para visualizar cómo interactúa el género en la trayectoria profesional y en la transición a la jubilación.

Considerando el contexto sociolaboral actual en España, de acuerdo con la Encuesta Anual de Población Activa - EPA (SUBDIRECCIÓN GENERAL DE DIFUSIÓN ESTADÍSTICA, 2021), la brecha de participación laboral entre hombres y mujeres se ha

² La base de cotización es un importe que viene determinado por la remuneración bruta percibida por el trabajador (salario base, pluses o complementos, etc.) sin incluir las horas extras. Por otro lado, cada año se establece una base mínima y una base máxima, es decir, si la suma de todos los conceptos no alcanza el mínimo establecido, se aplicará la base mínima; en caso de superar el importe máximo, solo se tendrá en cuenta la base máxima.

reducido a la mitad en los últimos 15 años, situándose en un 10%. Sin embargo, a pesar de que las tasas de actividad laboral femenina se han acercado a las masculinas en los últimos años, la diferencia entre sexos en cuanto a las pensiones sigue siendo significativa en muchas generaciones de mujeres. Esto se debe principalmente a dos grandes brechas de género en sus trayectorias profesionales: la del mercado laboral y la del trabajo de cuidados, siendo la segunda la principal causa de la primera.

De acuerdo con la literatura académica, las causas de la brecha de género en las pensiones de jubilación son la menor participación de las mujeres en el mercado laboral, la menor cantidad de horas trabajadas (principalmente debido al trabajo a tiempo parcial), la menor cantidad de años cotizados y la persistente brecha salarial durante la vida laboral (ALAMINOS, 2018; GRAU PINEDA, 2020).

Estos factores han contribuido a una mayor tasa de pobreza entre las mujeres trabajadoras en todas las etapas de sus vidas, debido a que han ocupado trabajos más precarios, con contratos temporales y salarios más bajos que los hombres, y también a que sus carreras laborales han sido más cortas debido a interrupciones para cuidar de sus familiares (ALAMINOS Y AYUSO GUTIÉRREZ, 2015; DURÁN, 2016; LÓPEZ ANIORTE, 2020).

Además, la brecha salarial de género a lo largo de la carrera laboral tiene un impacto negativo en las mujeres jubiladas, ya que sus pensiones suelen ser inferiores a sus salarios previos. Según el informe "Mujeres y hombres en España", en 2021 la tasa de sustitución de ingresos³ para los hombres fue del 84% de su último salario, mientras que para las mujeres disminuyó al 66%. Esta desigualdad económica se agrava en una etapa de la vida en la que estas mujeres necesitan una mayor atención y cuidado.

³ La tasa de sustitución (o de reemplazo) se define como el porcentaje de ingresos en la jubilación respecto a los ingresos previos como trabajadores en activo. Es decir, la tasa de sustitución nos dará una medida de la pérdida de poder adquisitivo que se va a sufrir en el tránsito a la situación de jubilación.

3. Metodología

El objetivo de esta investigación es analizar las diferencias en los importes y los años cotizados de las pensiones de jubilación entre hombres y mujeres nacidos en 1952. Para ello, se tratará la jubilación como la transición entre la actividad laboral y el retiro definitivo del mercado de trabajo. Considerando dicho retiro como el momento en que se comienza a percibir la pensión de jubilación.

Se ha establecido como objeto de estudio esta generación, porque en el momento de recogida de datos para su análisis, las personas nacidas en 1952 tenían 67 años cumplidos. Lo que posibilitaba realizar un análisis longitudinal de la participación laboral desde el comienzo del empleo hasta el tránsito hacia la jubilación.

La hipótesis de partida sostiene que la desigualdad entre sexos, en el momento de la salida definitiva del mercado de trabajo, da cuenta de las distintas trayectorias laborales desempeñadas por los hombres y mujeres nacidos en 1952, a consecuencia de la tradicional distribución de roles de género.

En este estudio se ha empleado una de las fuentes más importantes para el análisis del mercado laboral, la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL). Un conjunto de microdatos individuales anonimizados procedentes de los registros de la Seguridad Social, a los que se añaden otros que se toman del Padrón Continuo Municipal (INE) y del resumen anual de retenciones e ingresos a cuenta del IRPF (Modelo 190) de la AEAT.

La MCVL se puede utilizar por tanto para multitud de estudios de índole económica: transiciones laborales, pensiones, comparación de stocks de población activa, empleada o desempleada con otras fuentes de información, etc. En cuanto a la brecha de género en las pensiones, se han publicado diversos trabajos (BONELL RUIZ & DEVESA CARPIO, 2017; EGÚSQUIZA, 2021).

Esta base de datos se construye seleccionando aleatoriamente un 4% del universo que conforman todas las personas que se encuentran afiliadas o perciben una prestación contributiva de la Seguridad Social. Se trata, pues, de una muestra de un registro administrativo que incluye los mismos datos que utiliza la propia Seguridad Social para calcular si una persona tiene, o no, derecho a una jubilación, y en su caso, cuál es su cuantía.

Hay que tener en cuenta que la MCVL constituye únicamente un registro representativo de aquellas personas de la población española que en el momento en el que se extrajo la muestra, estaban afiliadas o eran pensionistas de la Seguridad Social. Por lo tanto, existe un sesgo de falta de cobertura que se corresponde, bien con las trayectorias laborales de las personas que nunca estuvieron afiliadas, bien con aquellas que cotizaron en el pasado sin llegar a alcanzar los requisitos mínimos para percibir una pensión, al cumplir la edad ordinaria de jubilación. Es importante señalar que esta falta de cobertura es mayor en el caso de las mujeres de esta generación, debido a su menor participación en el mercado laboral.

El subconjunto de la muestra que cumple los criterios de selección lo conforman 10.475 personas de un total de 14.985 presentes en la muestra. Esto significa que el 70% de las personas de la generación de 1952 reciben una pensión de jubilación mínima u ordinaria, mientras que el 30% restante recibe otro tipo de prestación. Al analizar la muestra según sexo, se observa que, en el año 2019, el 76,7% de los hombres (6.427) recibían una pensión de jubilación, mientras que solo el 61,3% de las mujeres (4.048) la percibían.

Para alcanzar el objetivo, es decir, conocer las diferencias entre las pensiones que perciben hombres y mujeres, se ha realizado un análisis descriptivo a partir de la combinación de las principales variables sociodemográficas y socioeconómicas de las personas que conforman la muestra, así como, una selección de indicadores promedio calculados a partir de una serie de variables facilitadas por la SS, como, por ejemplo, la clase de prestación, el tiempo cotizado, la fecha de reconocimiento de la prestación, el importe de la pensión o su base reguladora. Los resultados se han agrupado en función del cumplimiento de los requisitos (edad y años cotizados) para acceder a una pensión de jubilación, dando lugar a una combinación de 4 posibilidades.

La diferencia en el importe de las pensiones entre ambos sexos se expresa como una brecha de género y es el resultado de calcular la diferencia entre la pensión media de los varones y la de las mujeres, dividida entre la pensión de los hombres. La brecha de años cotizados es la diferencia entre el promedio de los años cotizados por cada sexo. El tratamiento de datos se ha realizado con el programa IBM-SPSS (IBM CORP., 2019).

4. Análisis descriptivo de las diferencias en las pensiones de jubilación de los hombres y mujeres de la generación de 1952

En este apartado se muestran los resultados comparativos de varios indicadores que reflejan las diferencias entre las cantidades promedio de las pensiones de jubilación y los períodos de cotización entre hombres y mujeres de la generación de 1952. Es importante destacar que se trata de personas que recibían una pensión de jubilación en el año 2019. Por lo tanto, no se incluyen en los resultados aquellas personas que reciben una prestación de incapacidad, ya que estadísticamente se consideran pensiones de jubilación, ni las que reciben una pensión de viudedad u otro tipo de prestación. Incluirlos en el análisis hubiera distorsionado los resultados, ya que estas prestaciones tienen requisitos diferentes a los de la jubilación ordinaria.

En la Figura 1 se presentan los porcentajes de pensionistas nacidos en 1952, divididos por género, que se jubilaron después de haber cumplido o superado la edad ordinaria de jubilación, y agrupados según si cumplían o no con el requisito de años cotizados para recibir la pensión completa. También se incluyen la cantidad media de la pensión, el promedio de años cotizados y el coeficiente de reducción aplicado a la base reguladora.

En primer lugar, se muestran los porcentajes de hombres y mujeres que reciben una pensión de jubilación y no cumplieron con los requisitos de cotización necesarios para recibir la pensión completa, a pesar de haber alcanzado la edad ordinaria de jubilación. En esta situación se encuentran el 17% de los hombres, frente al 36,5% de las mujeres.

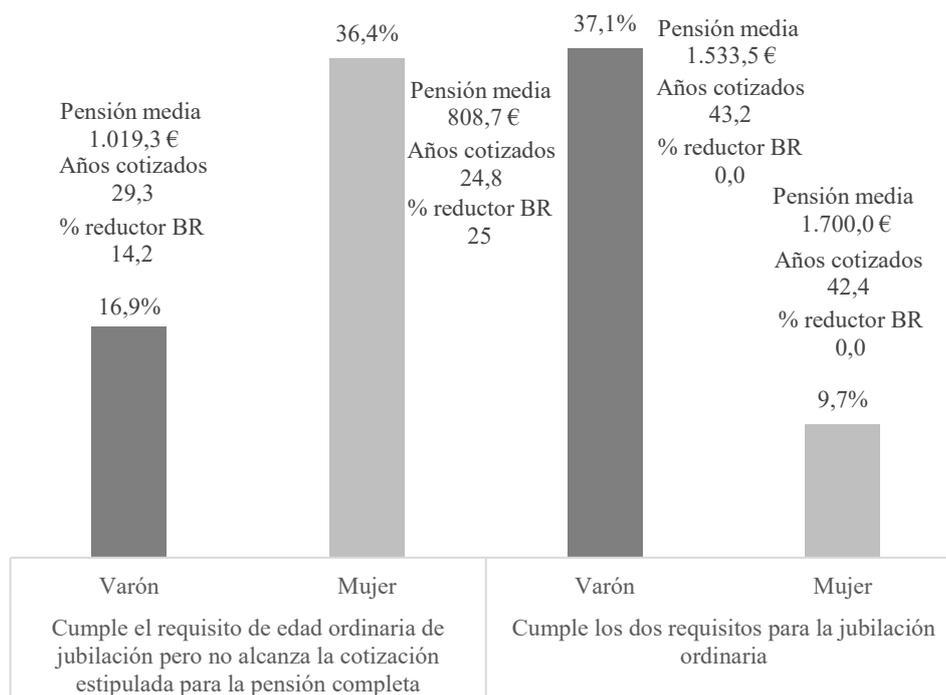
La pensión promedio para los hombres fue de 1.019,3 €, mientras que para las mujeres fue de 808,6 €, lo que representa una brecha de género del 20,7%. Esta brecha es una consecuencia directa de la brecha salarial acumulada por las mujeres a lo largo de su vida laboral, ya que, debido a su situación estructural en el mercado laboral, las mujeres perciben salarios menores que los hombres y, por lo tanto, generan una base de cotización menor. Así, cuando llega el momento de la jubilación, se obtiene una base reguladora también menor.

En relación con los años de cotización, la media de años que se consideraron para calcular la pensión de los hombres fue de 29,7 años, mientras que para las mujeres fue de 24,8 años. La falta de cumplimiento de la cotización ordinaria provocó una reducción promedio del 15% en la base reguladora de los hombres y del 25% en la de las mujeres.

La diferencia de 4 años y medio de cotización entre ambos sexos se debe a la presencia de un mayor número de mujeres que se jubilaron con la pensión mínima. Concretamente, el 30% de las mujeres se jubilaron con menos de 20 años cotizados, en comparación con solo el 12% de los hombres.

En segundo lugar, se presenta la distribución de hombres y mujeres pensionistas que cumplen los requisitos ordinarios de edad y cotización para obtener una pensión de jubilación completa. Un 37% de los hombres cumplieron o superaron ambos requisitos, obteniendo una pensión media de 1.533,5 € con un promedio de 43,2 años de cotización. Por otro lado, solo un 9,7% de las mujeres cumplieron ambos requisitos, aunque percibieron una pensión media mayor que los hombres, concretamente de 1.700 € con un promedio de 42,4 años cotizados. En ambos grupos, la base reguladora no se vio afectada por reducciones. La diferencia en los importes medios se puede atribuir a la composición heterogénea de la muestra. Un análisis complementario reveló que existen diferencias significativas en el nivel educativo entre ambos grupos. El 40% de los varones no finalizó la educación primaria y solo el 10% completó estudios universitarios. Por otro lado, en el grupo de mujeres, solo el 20% no terminó la educación primaria, mientras que el 21% obtuvo una titulación universitaria. Cabe señalar que para esta generación, hay una correlación directa entre el nivel educativo y la cantidad de pensión percibida.

Figura 1. Porcentaje de pensionistas según su sexo de la generación de 1952 que cumplen la edad ordinaria de jubilación agrupados en función de si alcanzan o no, el requisito de los años cotizados para percibir una pensión completa. Importe medio de la pensión, promedio de años cotizados y la media del % reductor de la base reguladora.



Fuente: elaboración propia a partir de la MCVL (2019)

La Figura 2 muestra los porcentajes de pensionistas de la generación de 1952 según su sexo y que no han alcanzado la edad ordinaria de jubilación o han anticipado la edad de jubilación, agrupados en función de si cumplen o no el requisito de años cotizados.

En primer lugar, se observa el porcentaje de hombres y mujeres que se jubilaron sin haber alcanzado los requisitos ordinarios para recibir la pensión completa. La mayoría de estas personas, alrededor del 80%, se jubilaron anticipadamente debido a despidos colectivos por causas económicas u objetivas (esta modalidad de jubilación se puede solicitar a partir de los 61 años y con al menos 33 años cotizados, pero se aplica un coeficiente reductor que varía según el número de meses que se adelanta la jubilación y el periodo cotizado). En el caso de los varones, la reducción media en la base reguladora fue del 22,1%, mientras que para las mujeres fue mayor, alrededor del 35%.

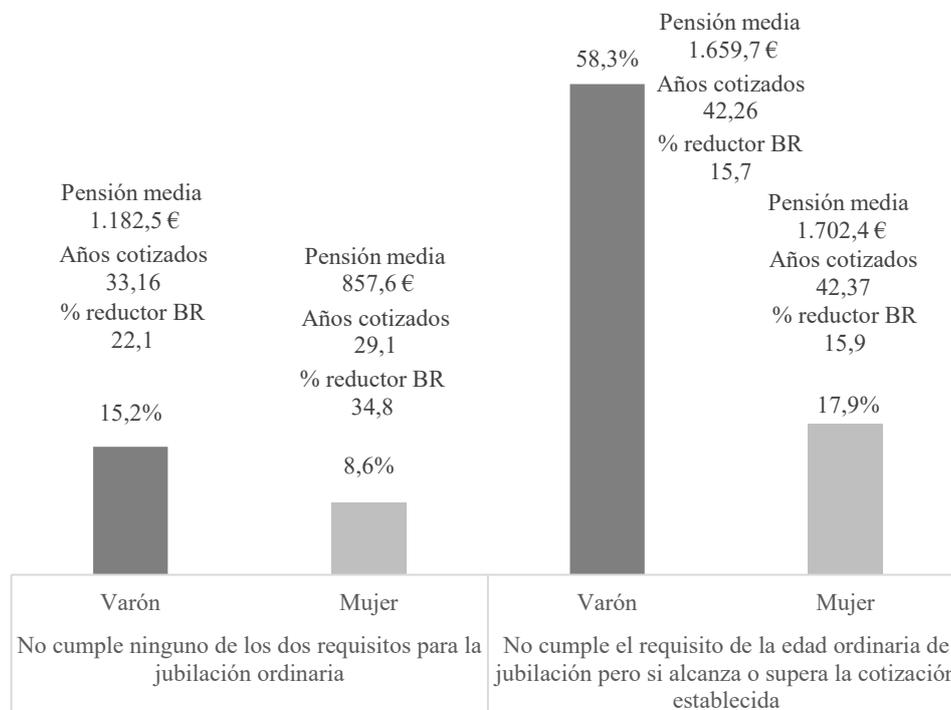
En este grupo también se incluye al 20% de las personas que se jubilaron bajo condiciones especiales. Esto incluye a aquellos trabajadores que desempeñaron trabajos de riesgo para la salud o la vida, así como a personas con una discapacidad superior al 65% que solicitaron la jubilación anticipada. En total, el 14,7% de los varones y el 8,3% de las mujeres se acogieron a esta modalidad de jubilación anticipada, percibiendo una pensión

media de 1.188,9 € y 887,3 € respectivamente. En promedio, los varones contaban con 33,2 años de cotización mientras que las mujeres tenían 29,1 años cotizados. Por lo tanto, hay una diferencia del 25,4% en el importe de estas pensiones y de 4,1 años en los años cotizados.

Las discrepancias observadas entre hombres y mujeres pueden explicarse por la distribución desigual de la muestra. La mayoría de los hombres se jubilaron a los 61 años con más de 33 años cotizados debido a despidos colectivos, mientras que en el caso de las mujeres se encontró una mayor diversidad de situaciones que llevaron a su jubilación y una distribución más dispersa en la muestra.

En segundo lugar, se muestran los porcentajes de los pensionistas que se acogieron a la jubilación anticipada después de cumplir los requisitos de años cotizados, pero antes de alcanzar los 65 años. El 57,7% de los hombres y el 19,3% de las mujeres se jubilaron en estas condiciones, con una pensión media de 1.681,9 € y 1.780,8 €, respectivamente, y un promedio de años cotizados similar. Para ambos grupos, se aplicó un coeficiente reductor del 16% sobre la base reguladora.

Figura 2. Porcentaje de pensionistas según su sexo de la generación de 1952 que no cumplen la edad ordinaria de jubilación agrupados en función de si alcanzan o no, el requisito de los años cotizados para percibir una pensión completa. Importe medio de la pensión y años cotizados y % de la base reguladora.



Fuente: elaboración propia a partir de la MCVL (2019)

Para concluir este análisis, queremos resaltar un aspecto clave que pone en evidencia las diferencias en el acceso a la pensión de jubilación entre hombres y mujeres de la generación de 1952. El 67% de las mujeres no logró alcanzar el período de cotización ordinario, a pesar de que el 74% de ellas cumplió o superó la edad ordinaria requerida. En otras palabras, la gran mayoría de las mujeres experimentó una reducción en su base reguladora y en su pensión debido a que acumuló un menor número de años de cotización. La brecha de género en la cantidad de la pensión de jubilación para esta generación fue del 31%.

5. Discusión

Hacer el estudio de esta generación enmarcado en el año 2019, ha posibilitado, por una parte, realizar un análisis transversal de la situación concreta de dicha generación en el año en que sus efectivos cumplieron 67 años, con el propósito de identificar las

diferencias existentes entre hombres y mujeres en torno al evento concreto de la jubilación.

En este sentido, el primer aspecto a destacar es la baja participación femenina en el mercado laboral, en comparación con la masculina. La tasa de actividad más alta fue del 95% para los hombres y del 55% para las mujeres según nuestro estudio con las EPA del periodo 1976-2021.

Por otra parte, en cuanto a la brecha de pensiones se destaca que, mayoritariamente, las mujeres trabajadoras de la generación de estudio no llegaron a alcanzar los requisitos en cuanto años de cotización para obtener una jubilación ordinaria y que, de media, se jubilaron a edades más tardías y con pensiones más exiguas.

Conviene en este punto resaltar, el hecho de que el importe de la pensión se calcula en función, tanto de los años cotizados, como de la base reguladora del salario. Por lo que, atendiendo al salario debemos recordar que las mujeres, con carácter general, arrastran una penalización a la hora de calcular el importe de su pensión. Pues como sabemos, hombres y mujeres tienen condiciones laborales diferenciadas en las que las mujeres tienden a ocupar puestos de menor cualificación y con menor reconocimiento (ANKER et al., 2003), a pesar de que presenten niveles de cualificación y formativos similares, e incluso, en ocasiones superiores, a los de los hombres (MOLPECERES et al., 2013). Nos referimos a la existencia de la brecha salarial, a la feminización de los trabajos de jornada parcial, a la segregación horizontal y vertical (AGUADO HERNÁNDEZ et al., 2020).

Con todo, este estudio ha mostrado que las mujeres españolas nacidas en 1952 tienen un menor acceso a la pensión de jubilación que los hombres y, salvo las más instruidas, se jubilan más tarde que ellos y con una pensión menor. A diferencia de otros países europeos (como Austria, Reino Unido y varios países del este) o como Brasil, en España la normativa que determina la salida legal del mercado laboral, a través de la jubilación, no distingue por sexo (COMISIÓN EUROPEA, 2012) y, por lo tanto, bajo nuestro punto de vista, no toma suficientemente en consideración, los obstáculos a los que las mujeres se han tenido que enfrentar para poder desarrollar una carrera profesional y una autonomía financiera.

Por ello podríamos afirmar que el diseño normativo del sistema de pensiones se adapta a las tradicionales trayectorias laborales masculinas y, por lo tanto, carece de la suficiente perspectiva de género. Pues a pesar de haber incorporado algunas propuestas, para que, de algún modo, se compensara la etapa de la crianza (como, por ejemplo, el complemento a la maternidad), el modelo se constituye en base al tradicional modelo masculino de producción, en el que no se reconoce, ni se valora suficientemente, el impacto que el trabajo doméstico y de cuidados ha causado en las trayectorias laborales femeninas.

En este sentido, esta investigación concluye con la identificación de 4 desigualdades de género en el momento de la jubilación, cimentadas en la diferente trayectoria laboral entre hombres y mujeres pertenecientes a la generación de 1952: 1) el acusado porcentaje de mujeres de la generación que no han cotizado a la SS y que por lo tanto, no tienen acceso a una pensión de jubilación; 2) el retraso en la edad de jubilación femenina con un menor número de años cotizados y, por lo tanto, con una penalización en el importe de la jubilación; 3) la feminización de los periodos de mayor duración en la discontinuidad de la participación laboral y 4) un sistema de pensiones que no contempla suficientemente las discriminaciones múltiples que sufren las mujeres en el transcurso de su trayectoria laboral.

Con todo, en primer lugar, consideramos necesario señalar la necesidad de cubrir el vacío normativo que compense estas desigualdades sufridas por las mujeres trabajadoras más mayores⁴, tanto si están ya jubiladas, como si todavía permanecen empleadas. En segundo lugar, a la vista de los resultados de este análisis, debemos señalar la necesidad de incorporar un nuevo marco normativo que contemple de un modo más amplio, las desigualdades estructurales que las mujeres trabajadoras siguen sufriendo en la actualidad. En otras palabras, habría que contemplar el contexto androcéntrico que las

⁴ No debemos perder de vista que actualmente en el mercado laboral coexisten generaciones de mujeres trabajadoras con edades superiores a los 65 años (generación de 1957) y mujeres de 16 años (generación de 2006) y que las trayectorias laborales de las mujeres de mayor edad, todavía en activo, parten de una participación laboral femenina menor y de una mayor desigualdad en sus condiciones de empleo, que las de los hombres pertenecientes a sus generaciones.

distintas generaciones femeninas han venido y vienen sufriendo en el mercado laboral. Por tanto, es indispensable tener en cuenta las variables sexo y generación (atendiendo a las trayectorias profesionales desarrolladas) a la hora de establecer el cálculo de la pensión de jubilación.

Con todo, y a pesar de que se han alcanzado importantes avances en igualdad, tanto en la participación del mercado de trabajo, como en las condiciones en las que en este se participa, todavía hoy día la mujer española continúa sufriendo importantes desigualdades estructurales en el mercado de trabajo y siendo además, la principal responsable del trabajo reproductivo (CEBRIÁN; MORENO, 2015; DOMÍNGUEZ-RODRÍGUEZ, A. ZUERAS; GAMUNDI, 2020).

6. Bibliografía

AGUADO HERNÁNDEZ, J. A.; CANO MONTERO, F. J.; SÁNCHEZ PÉREZ, M. J. Segregación por género y Formación Profesional: aportaciones al debate sobre la situación actual. **Revista de Sociología de la Educación**, v. 13 (3), p. 308–327, 2020.

ALAMINOS, E. La brecha de género en las pensiones contributivas de la población mayor española. **Panorama social**, v. 27, n. 11, p. 119–135, 2018.

ALAMINOS, E.; AYUSO GUTIÉRREZ, M. Una estimación actuarial del coste individual de las pensiones de jubilación y viudedad: Concurrencia de pensiones del Sistema de la Seguridad Social español. **Estudios de economía aplicada**, v. 33, n. 3, p. 817–838, 2015.

ANKER, R. et al. La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos. **Revista Internacional del Trabajo**, v. 122(2), p. 161–195, 2003.

BLASCO LAHOZ, J. F. **Curso de seguridad social**. 14ª edición ed. Valencia: Tirant lo Blanch, 2022.

BONELL RUIZ, R.; DEVESA CARPIO, J. E. El complemento por maternidad de las pensiones de la Seguridad Social en España: Análisis financiero actuarial basado en la MCVL. **Economía Española y Protección Social**, n. 9, p. 117–157, 2017.

CEBRIÁN, I.; MORENO, G. Tiempo cotizado, ingresos salariales y sus consecuencias para las pensiones: diferencias por género al final de la vida laboral. **Cuadernos de relaciones laborales**, v. 33(2), p. 311–328, 2015.

COMISIÓN EUROPEA. **Agenda para unas pensiones adecuadas, seguras y sostenibles**. Bruselas: [s.n.].

DOMÍNGUEZ-RODRÍGUEZ, A. ZUERAS, P.; GAMUNDI, P. M. The State Retirement Pension in Spain: A Triple Form of Gender Discrimination. **Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS)**, v. 170, p. 35–73, 2020.

DURÁN, M. Á. El futuro del cuidado. El envejecimiento de la población y sus consecuencias. **Revista de Pensamiento Contemporáneo**, v. 50, p. 114–127, 2016.

EGÚSQUIZA, C. A. Proyección de gasto en pensiones en España con enfoque de género. **Papeles de Trabajo del Instituto de Estudios Fiscales**, 2021.

GRAU PINEDA, C. La brecha de género en las pensiones: la UE y España, a examen. Em: BOMARZO (Ed.). **La Estrategia Europea para la igualdad de género 2020-2025: Un estudio multidisciplinar**. [s.l: s.n.]. p. 71–104.

IBM CORP. **IBM SPSS Statistics for Windows, Version 26.0**. Nueva York. IBM Corp., , 2019. Disponible em: <<https://www.ibm.com/support/pages/downloading-ibm-spss-statistics-26>>

LÓPEZ ANIORTE, M. DEL C. Hacia la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso y el disfrute de la pensión de jubilación. **Lan Harremanak - Revista de Relaciones Laborales**, n. 43, p. 120–155, 29 jun. 2020.

MANUEL, J. et al. Is the Continuous Sample of Working Lives (CSWL) representative of the benefits provided by the Spanish Public Pension System ? 2015.

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. **Ley General de la Seguridad Social. Boletín Oficial del Estado**. Madrid, 2015.

MOLPECERES, L. et al. **Formación profesional de las mujeres y nuevos yacimientos de empleo**. [s.l: s.n.].

MUÑOZ-JULVE, A.; RAMOS, R. **Estimación del impacto de variaciones en el período de cálculo de la base reguladora sobre la cuantía de las nuevas pensiones de jubilación. Documentos Ocasionales N.º 2219**. Madrid, 2022. Disponible em: <<https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesSeriadas/DocumentosOcasionales/22/Fich/do2219.pdf>>

SUBDIRECCIÓN GENERAL DE DIFUSIÓN ESTADÍSTICA. Salarios, ingresos y cohesión social. Em: INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (Ed.). **Mujeres y hombres en España**. 2021. ed. Madrid: [s.n.]. p. 397.