

Principales desafíos ante la discriminación por razón de género y su impacto en el sistema de pensiones español¹

JOSÉ LUIS RUIZ SANTAMARÍA

*Profesor Ayudante Doctor acreditado a Profesor Contratado Doctor
Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Málaga*

“La igualdad es una necesidad vital del alma humana. La misma cantidad de respeto y de atención se debe a todo ser humano, porque el respeto no tiene grados²”

SIMONE WEIL

¹ El presente capítulo está enmarcado en la actividad investigadora llevada a cabo por el autor, con ORCID ID: 0000-0002-9814-4429, miembro del Grupo de investigación consolidado sobre “Políticas de Empleo, Igualdad e Inclusión Social” (financiado por la Junta de Andalucía, PAIDI SEJ-347), y dentro de los siguientes proyectos: Proyecto de I+D+i del Programa Estatal “Retos Investigación” orientado a los Retos de la Sociedad, “Retos, reformas y financiación del sistema de pensiones: ¿sostenibilidad versus suficiencia?” (ref. RTI2018-094696-B-I00), dirigido por Francisco Vila Tierno y Miguel Gutiérrez Bengoechea, y financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación; y Proyecto de I+D+i del Plan Andaluz de Investigación, Desarrollo e Innovación (PAIDI 2020) orientado a los Retos de la Sociedad Andaluza, “Los mayores en el contexto del empleo y la protección social: un reto para el crecimiento y el desarrollo económico. Un análisis de la realidad andaluza” (ref. P18-RT-2585), dirigido por Francisco Vila Tierno y Miguel Gutiérrez Bengoechea, y cofinanciado por la Unión Europea (FEDER) y por la Junta de Andalucía. Asimismo, se lleva a cabo a raíz de una estancia investigadora postdoctoral en la Universidad Complutense de Madrid (2021).

² WEIL, S., *Reflexiones sobre las causas de la libertad y de la opresión social*, Trotta, Madrid, 2015.

1. Cuestiones preliminares: las insuficiencias en materia de género y la brecha pensional

En la actualidad, cuando avanzamos de manera inexorable hacia la culminación del primer cuarto del siglo XXI, y pese a los avances experimentados durante este periodo en materia de igualdad de género en el ámbito de las relaciones laborales y de la seguridad social, lo cierto es que los resultados obtenidos no se corresponden con los esperados. Consecuentemente, los Estados y las instituciones internacionales tienen ante sí uno de los principales desafíos frente a la discriminación por razón de género en el ámbito socio-laboral, demandándose la incorporación, en sus diferentes proyectos legislativos, de una regulación que sea capaz de impedir, de manera eficiente, las brechas de género que aún subsisten en el mundo del trabajo. Pues es un hecho constatado que las desigualdades presentes en el ámbito laboral y salarial van a repercutir, a su vez y de manera perniciosa, en la determinación de las futuras pensiones de estas trabajadoras.

Al hilo de estas premisas, y esgrimiendo argumentos sólidos que justifiquen nuestra investigación, abordamos un análisis crítico, acompañado de propuestas de mejora que ayuden a superar las carencias y brechas que, mediante los datos estadísticos disponibles, se detectan en la actualidad. Nuestra metodología, coherente con la doctrina más autorizada y para evitar los errores del pasado, no se limitará a llevar a cabo un análisis puramente formal -superficial o externo-, sino que se centrará en aquellos factores esenciales -de fondo o interno- que verdaderamente consolidan -e incluso agravan progresivamente- las brechas por razón de género en el sistema de pensiones español.

2. Los referentes en el plano internacional

2.1. La perspectiva global de la ONU

Es un hecho suficientemente consolidado que, desde una panorámica mundial, el tratamiento de la igualdad entre mujeres y hombres tiene la consideración de derecho humano. De forma paralela no debemos obviar -por la importancia que requiere el asunto- que también se trata de una cuestión sólidamente conectada con la propia esencia de la justicia social. Ahora bien, una vez enunciadas estas dos ideas iniciales sobre las que pivota la perspectiva global de la ONU, perfilaremos cada una de ellas -aun que de forma muy breve- matizando lo siguiente:

- Respecto a la consideración de derecho humano basta recordar el contenido del art. 7 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 10 de diciembre de 1948 -en adelante DUDH- que, reconociendo el derecho de toda persona a tener el mismo tratamiento ante la ley”, dice textualmente que “Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación”. Precisamente, igualdad y no discriminación, que son los principios que recoge este precepto, constituyen las bases esenciales sobre las que se sustenta el estado de derecho.
- En relación a su relacionalidad con la justicia social, son muy ilustrativas las palabras de Kofi Annan³ al indicar que “La igualdad de género es más que un objetivo en sí

³ Fue el séptimo Secretario General de las Naciones Unidas. Annan, que ha sido el primer Secretario General elegido cuando formaba parte del personal de las Naciones Unidas, empezó su primer mandato el 1º de enero de 1997. El 29 de junio de 2001 la Asamblea General, por recomendación del Consejo de Seguridad, le nombró por aclamación para un segundo mandato, desde el 1º de enero de 2002 hasta el 31 de diciembre de 2006. Disponible en: <https://www.un.org/sg/es/content/kofi-annan>.

mismo. Es un requisito para alcanzar el desafío de reducir la pobreza, promover el desarrollo sostenible y construir una buena gobernanza⁴”.

Conectando estos aspectos esenciales sobre la igualdad de género con el específico de las pensiones, y constituyendo éstas uno de los indicadores más representativos del “welfare state”, la ONU a través del informe titulado “El progreso de las mujeres en el mundo 2015-2016⁵” ha puesto de relieve la necesidad de reducir la brecha de género y proteger la seguridad de los ingresos de las mujeres en la vejez a través del establecimiento de sistemas de pensiones con perspectiva de género. En este informe, se lleva a cabo una serie de investigaciones, análisis y recomendaciones sobre la adopción de políticas de transformación de los sistemas de pensiones con el objetivo de reducir las brechas de género y proteger la seguridad de los ingresos de las mujeres en la vejez. Se dice que “el envejecimiento tiene rostro de mujer⁶”, porque las mujeres no sólo son más longevas que los hombres, sino que además sus probabilidades de disfrutar de seguridad en términos de ingresos y de independencia económica cuando se hacen mayores son menores. Es decir, junto a las desventajas económicas que padecen las mujeres a lo largo de su vida hay que añadir que, por lo general, en la mayoría de los sistemas se han diseñado sistemas pensionales muy desfavorables para las mujeres, excluyéndolas de los mismos -por no haber cotizado el tiempo mínimo exigido-, o determinándose cuantías muy por debajo de las establecidas para los hombres. En definitiva, se ha señalado que “(...) la raíz de la desventaja que sufren las mujeres en la vejez se encuentra en el sesgo de género del mercado laboral y los patrones en el curso de sus vidas, aunque sus efectos pueden verse agravados o mitigados en función de determinadas características del diseño de los sistemas de pensiones⁷”.

2.2. La lucha de la OIT contra las disparidades de género en el trabajo y su incidencia negativa en el sistema pensional de la mujer

Desde la creación de la OIT en 1919, la no discriminación y el impulso de la igualdad se integran como principios fundamentales que sustentan la labor de la institución. También, y a raíz de la introducción -en 1999- del novedoso concepto “trabajo decente⁸”, la OIT ha impulsado la

⁴ En noviembre de 2018, la Oficina de la ONU para los Derechos Humanos lanzó una serie especial para conmemorar el 70 aniversario de la DUDH, adoptada el 10 de diciembre de 1948. En los comentarios al art. 7, junto al referido de Kofi Annan, la Alta Comisionada de la ONU para los Derechos Humanos, Michelle Bachelet, se refirió al importante progreso realizado en los 70 años desde la adopción de la DUDH, como resultado de que personas en todo el mundo demandan “el fin de la discriminación, la tiranía y la explotación”. Sin embargo, no caben dudas de que el mundo aún tiene un largo camino por recorrer si quiere alcanzar el compromiso del expresidente sudafricano Nelson Mandela (víctima de las leyes y regulaciones flagrantemente racistas del sistema de *apartheid*), de “liberar a toda nuestra gente del yugo continuo de la pobreza, la privación, el sufrimiento, la discriminación por género o de otro tipo”. Vid. ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS (ONU), *30 Artículos sobre los 30 artículos de la Declaración Universal de Derechos Humanos*, Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Naciones Unidas, Nueva York (Estados Unidos), 2018. Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/press-releases/2018/11/30-articles-30-articles-universal-declaration-human-rights>.

⁵ Vid. ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS (ONU), *El progreso de las mujeres en el mundo 2015-2016: Transformar las economías para realizar los derechos*, Naciones Unidas, Nueva York (Estados Unidos), 2015. Disponible en: <https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2015/12/women-income-security-in-old-age>.

⁶ *Ibid.*, p. 1.

⁷ *Ibid.*, pp. 2-3.

⁸ Sobre la aproximación al concepto “trabajo decente” puede consultarse en, RUIZ SANTAMARÍA, J.L.: “Trabajo decente de las personas con discapacidad en la sociedad actual”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2019, Vol. 7 Núm. 4, pp. 114-115. Disponible en : https://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/54608/mod_resource/content/0/n%C3%BAm.%204%20octubre-diciembre.pdf. También, y del mismo autor véase en, RUIZ SANTAMARÍA, J.L.: “Orientaciones y desafíos globales para la mejora de los ambientes de trabajo: ¿Un nuevo modelo de prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de la OIT?”, *Accidentes de trabajo y enfermedades*

promoción de la igualdad de oportunidades con el fin de que mujeres y hombres puedan acceder a un trabajo digno -decente-, o lo que es lo mismo, el acceso a un trabajo bien remunerado, productivo y realizado en condiciones de libertad equidad, seguridad y dignidad y humana. Para ello, se contempla a la igualdad de género como un elemento decisivo para el logro de los siguientes cuatro objetivos estratégicos:

- Promover y cumplir normas, principios y derechos fundamentales del trabajo.
- Generar mejores oportunidades para que mujeres y hombres puedan tener empleos e ingresos dignos.
- Mejorar la eficacia y la cobertura de un sistema de seguridad social para todos.
- Fortalecer el tripartismo y el diálogo social.,

Y es que el permanente interés en materia de igualdad de género se refleja en el abundante repertorio de iniciativas, estrategias, instrumentos jurídicos, etc., emanado desde la OIT⁹ y que se recoge de forma conjunta en la siguiente tabla.

profesionales. Experiencias y desafíos de una protección social centenaria: Tomo II. IV Congreso Internacional y XVII Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social, Laborum, Murcia, 2020, pp. 498-502. Disponible en: <https://www.aesss.es/wp-content/uploads/2020/10/TOMO-II-LIBRO-CONGRESO-AESSS-2020.pdf>.

⁹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), *Directrices para incluir la perspectiva de género en las políticas de empleo*, Departamento de Políticas de Empleo Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra (Suiza), 2011. Disponible en: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_483214/lang--es/index.htm.

Tabla 1. Relación esquemática de instrumentos jurídicos y otras actuaciones adoptadas por la OIT en materia de igualdad de género

A. Instrumentos jurídicos

- *Convenios clave*

- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (Núm. 100).
- Convenio sobre la discriminación en el empleo y la ocupación, 1958 (Núm. 111).
- Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (Núm. 156).
- Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (Núm. 183).

- *Resoluciones conexas*

- Resolución relativa a la promoción de la igualdad de género, la igualdad de remuneración y la protección de la maternidad, adoptada en junio de 2004.
- Decisión de marzo de 2005, el Consejo de Administración encomendó incorporar la perspectiva de género en la cooperación técnica.
- Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, adoptada en junio de 2009.-

- *Otras disposiciones*

- Carta de la ONU.
- Numerosas resoluciones de la Asamblea General.
- Conclusiones acordadas por el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas en relación con la integración de la perspectiva de género.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer -en adelante CEDAW-.
- Plataforma de Acción de Beijing de 1995 y su seguimiento, y los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

B. Política y estrategia

- Circular Núm. 564, del Director General -1999-.
- Programas de trabajo decente por país -en adelante PTDP- y las políticas y estrategias nacionales para la erradicación de la pobreza.
- Plan de acción de la OIT sobre igualdad de género 2010-15.

C. Enfoque integrado con el trabajo decente

- Programa de Trabajo Decente

FUENTE: Elaboración propia a partir de la información disponible en la OIT¹⁰.

También, y de forma paralela, la preocupación de la OIT por la protección jurídica de los trabajadores maduros se remonta a fechas más remotas. En 1952, se dicta el Convenio Núm. 102¹¹,

¹⁰ Véase -entre otros- *in extenso* las siguientes referencias bibliográficas: ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), *Igualdad de género y trabajo decente. Convenios y recomendaciones claves de la OIT para la igualdad de género*, Oficina para la Igualdad de Género y Departamento de Normas Internacionales del Trabajo, Ginebra (Suiza), 2012. Disponible en: chrome-extension://efaidnbmninnbpcjpcglclefindmkaj/https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_088160.pdf, y en, ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), *Impulsar la justicia social, promover el trabajo decente. La OIT y la igualdad de género*, Documentación, Ginebra (Suiza), S/F. Disponible en: <https://www.ilo.org/gender/Aboutus/ILoandgenderequality/lang--es/index.htm>.

¹¹ El acceso a la jubilación, a través de pensiones apropiadas y cuidado médico, integrada como una de las prioridades del mandato de la OIT y parte central de su “Programa de Trabajo Decente”. En base a este interés, el Departamento de Seguridad Social de la OIT promueve el Convenio Núm. 102 (1955) y otros convenios importantes a través de su

sobre la Seguridad Social (norma mínima) establece las bases mínimas para el establecimiento de un sistema integral de Seguridad Social. Años más tarde -en 1980-, y a través de la Recomendación Núm. 162¹², sobre los trabajadores de edad, se afrontan soluciones específicas sobre la problemática de las personas trabajadoras mayores de edad -mujeres y hombres- en empleo y ocupación a causa de su envejecimiento¹³.

El 1 de octubre de 2008, y con ocasión de la celebración del “Día Internacional de las Personas de Edad”, la OIT ha señalado que “(...) A pesar de la creciente atención internacional por el envejecimiento de las sociedades y por los ancianos, en muchos países, las personas -en particular mujeres- continúan enfrentando discriminación por motivos de edad en el lugar de trabajo y carecen de acceso a derechos, empleos y seguridad social¹⁴”. Y, en relación concreta a las mujeres, se destacaba que “(...) Las mujeres mayores son más vulnerables, con frecuencia están atrapadas en trabajos no remunerados, con salarios bajos, o trabajos a tiempo parcial o precario. Por este motivo, a menudo carecen de cualquier forma de pensión, derechos u otro beneficio social que los hombres tienen. Además, sus bajos ingresos generan un ciclo infinito de pobreza basada en el género¹⁵”.

Las políticas de austeridad aplicadas en los países más acomodados y el constante subdesarrollo del “welfare state” en las regiones más pobres determinan que todos los trabajadores se vean afectados por disparidades en materia de protección social¹⁶.

Sin embargo, “(...) la combinación de las brechas entre los géneros en los resultados del mercado laboral y la mayor propensión de las mujeres a trabajar en formas atípicas de empleo -con horas irregulares y una trayectoria laboral con interrupciones- provocan disparidades de

“Campaña Global” para extender la seguridad social a todas las mujeres y hombres. Cfr. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT): *Convenio sobre la seguridad social (norma mínima)*, Núm. 102, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra (Suiza), 1952. Disponible en línea: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C102.

¹² La OIT ha subrayado que las personas de edad deberían tener la posibilidad de trabajar o dejar de hacerlo, a tiempo completo o parcial, y quedar protegidos bajo el amparo de la seguridad social, ancianidad, jubilación y tiempo de servicio. Sin embargo, en muchos países, la escasa o inexistente cobertura de los sistemas de protección social, obliga a las mujeres y hombres de edad a seguir trabajando, con frecuencia en la economía informal y en condiciones precarias, para tener acceso a una vida decente. Cfr. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT): *La Recomendación sobre los trabajadores de edad*, Núm. 162, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra (Suiza), 1980. Disponible en línea: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R162.

¹³ Véase también sobre la concreta aplicación de las normas internacionales del trabajo el reciente Informe III. Vid. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), *Informe III (A). Aplicación de las normas internacionales del trabajo*, Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, 2022, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra (Suiza), 2022. Disponible en: https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/110/reports/reports-to-the-conference/WCMS_836655/lang--es/index.htm.

¹⁴ Vid. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), *Campaña de Igualdad de Género en el corazón del Trabajo Decente*, Comunicado de prensa de 1 de octubre de 2008, Ginebra (Suiza), 2008. Disponible en: www.ilo.org/gender.

¹⁵ Así lo ha manifestado Jane Hodges, Directora de la Oficina para la Igualdad de Género de la OIT. Cfr. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), *Campaña de Igualdad de Género en el corazón del Trabajo Decente*, Op. Cit., *passim*.

¹⁶ Vid. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), *Informe Mundial sobre la Protección Social 2017-2019: La protección social universal para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra (Suiza), 2017. Disponible en: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_602867/lang--es/index.htm.

protección social entre mujeres y hombres. Esta situación está muy bien documentada por lo que respecta al acceso a las pensiones de vejez¹⁷

De otra parte, el menor nivel de participación femenina en la fuerza de trabajo con respecto a la masculina, las considerables diferencias de remuneración entre los géneros, la mayor probabilidad de una carrera más breve o con interrupciones, y la presencia excesiva de mujeres en el trabajo informal y vulnerable inciden negativamente en su capacidad de consolidar derechos jubilatorios en el régimen contributivo de pensiones. De hecho, estos factores contribuyen a reducir las tasas de cobertura previsional de las mujeres y el nivel de su pensión, y en última instancia aumentan más el nivel de pobreza de las mujeres en la vejez con respecto a los hombres¹⁸.

2.3. Actuaciones de la UE ante la brecha de género: la brecha pensional y otras conexas

La actuación de la Unión Europea -en adelante UE- en materia de igualdad siempre ha estado marcada por el desarrollo de una política dirigida a la consecución de una igualdad efectiva entre hombres y mujeres. En este sentido, y a propósito del protagonismo de la UE en esta parcela, coincidimos con aquellas tesis que afirman que "(...) la igualdad entre mujeres y hombres es uno de los objetivos de la UE y, con el paso de los años, la legislación, la jurisprudencia y las modificaciones de los Tratados han contribuido a reforzar este principio, así como su aplicación¹⁹". Continuando por la senda marcada desde los inicios de su funcionamiento, el 5 de marzo del 2020 se aprobó la "Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025"²⁰. A través de la misma, se ha establecido para el correspondiente lustro un conjunto de medidas y acciones concretas encaminadas hacia la promoción y el impulso de la igualdad y no discriminación por razón de género durante este periodo y en el territorio de la UE-27²¹.

Su finalidad es lograr que las mujeres, los hombres, los niños y las niñas, en toda su diversidad, dispongan de libertad para seguir el camino que elijan en la vida, gocen de las mismas

¹⁷ Vid. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), *Las mujeres en el trabajo. Tendencias de 2016*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra (Suiza), 2016. Disponible en: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_483214/lang-es/index.htm.

¹⁸ Vid. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: tendencias del empleo femenino*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra (Suiza), 2018. Disponible en: https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends-for-women2018/WCMS_619603/lang-es/index.htm.

¹⁹ Vid. GRAU PINEDA, C.: "La Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025 y la brecha de las pensiones", *Revista Trabajo y Derecho*, Núm. 73, 2021, pp. 115-142. También, y de la misma autora, véase en: GRAU PINEDA, C., *La brecha de las pensiones en España*, Bomarzo, Albacete, 2020, pp. 23-24.

²⁰ Vid. UNIÓN EUROPEA (UE), *Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025*, Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, COM/2020/152 final, Bruselas (Bélgica), 2020. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>.

²¹ Adviértase que en los antecedentes de la UE ya existían con carácter previo las siguientes Estrategias: "Estrategia para la Igualdad de mujeres y hombres 2010-2015, vid. UNIÓN EUROPEA (UE), *Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015* Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones de 21 de septiembre de 2010, Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015 COM (2010) 491 final, Bruselas (Bélgica), 2010. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/ES/legal-content/summary/strategy-for-equality-between-women-and-men-2010-2015.html>. Y, con posterioridad, "Estrategia de la UE para la igualdad entre mujeres y hombres después de 2015". Vid. UNIÓN EUROPEA (UE), *Estrategia de la UE para la igualdad entre mujeres y hombres después de 2015*, Resolución del Parlamento Europeo, de 9 de junio de 2015, sobre la estrategia de la UE para la igualdad entre mujeres y hombres después de 2015 (2014/2152(INI)), Bruselas (Bélgica), 2015. Disponible en: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2015-0218_ES.html.

oportunidades para prosperar y puedan conformar y dirigir por igual la sociedad europea en la que vivimos²².

Los objetivos son los siguientes:

- Poner fin a la violencia de género.
- Combatir los estereotipos de género.
- Colmar las brechas de género en el mercado de trabajo.
- Lograr la participación en pie de igualdad en los distintos sectores de la economía.
- Abordar la brecha salarial y de pensiones entre hombres y mujeres.
- Reducir la brecha de género en las responsabilidades asistenciales.
- Alcanzar el equilibrio entre mujeres y hombres en la toma de decisiones y la actividad política.

Del examen de su texto se debe destacar el doble abordaje que se realiza: de una parte, se integra la perspectiva de género y se enlaza con actuaciones específicas; de otra, se adopta la transversalidad e interseccionalidad como principio de aplicación²³.

Otro aspecto a destacar, es el impulso legislativo que ha supuesto esta Estrategia, ya que el 8 de marzo de 2022, la Comisión Europea, con la nueva propuesta de Directiva a escala de la UE para combatir la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, trató de introducir normas mínimas específicas sobre los derechos de este grupo de víctimas de delitos y tipificar como delito las formas de violencia contra las mujeres y la ciberviolencia²⁴.

Respecto al tratamiento de la brecha pensional, se encuentra incluida en uno de los seis ejes temáticos sobre los que se sustenta y desarrolla esta Estrategia. Concretamente se hace mención a las brechas laborales, salariales y pensionales, haciéndose especial énfasis en su persistencia y en su especial incidencia en los índices de pobreza afectando de forma masiva a las mujeres con respecto a los hombres. Los datos estimados en la propia Estrategia son los siguientes: 15,7 % de brecha salarial y 30,1 % de brecha pensional. Para paliar y hacer frente a esta situación, desde la Comisión se han anunciado las siguientes medidas:

- Llevar a cabo actuaciones en relación a la brecha laboral y salarial.
- Siguiendo los criterios establecidos en la jurisprudencia reciente del TJUE, poner en marcha los mismos para combatir la brecha pensional.

Finalmente, y como se ha planteado por un sector doctrinal, aunque la citada Estrategia no introduce cambio radical en materia de igualdad, se constata "(...) una renovación del interés por la causa común que supone luchar por una UE cuyo emblema o señera sea la igualdad. O, por lo

²² Cfr. UNIÓN EUROPEA (UE), *Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025*, Op. Cit., pp. 2-3.

²³ Se hace notar que, aunque la Estrategia se centra en la actuación dentro de la UE, ésta es acorde con la política exterior de la UE en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres. *Ibid.*

²⁴ Propuesta de DIRECTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52022PC0105>.

menos, este es el cambio trazado ahora con línea gruesa que ha de recorrerse con paso firme y decidido. Nunca antes se planteó en términos tan asertivos y certeros²⁵”.

3. El impacto de la brecha de género en el sistema pensional español: aproximación a la realidad actual

No hay duda de que la participación de las mujeres en el mercado de trabajo en España en las últimas décadas ha ido evolucionando de forma muy positiva. Ahora bien, pese a los avances experimentados en materia de igualdad y género en el terreno laboral, todavía queda un largo recorrido hacia la igualdad efectiva y real en los ámbitos conexos -*v.gr.* salarial, pensional, etc.-. En efecto, como se ha puesto de manifiesto de forma reiterada por la doctrina²⁶, las brechas de género están interrelacionadas entre sí, existiendo entre ellas una dependencia holística. Así, las que se producen en el ámbito laboral, repercuten en el salarial y, éstas, a su vez, en el pensional²⁷. Con el fin de poder aproximarnos mejor a la realidad actual, en los siguientes epígrafes se afrontará el examen de los datos estadísticos disponibles más significativos.

3.1. El punto de partida: las cifras de la brecha en el mercado laboral y salarial

3.1.1. Datos estadísticos sobre la brecha en el mercado de trabajo español

Con el fin de poder visibilizar las brechas de género en el mercado laboral español entre hombres y mujeres, en la reciente publicación “Empleo con perspectiva de género” del Observatorio de Igualdad y Empleo -en adelante OIE-²⁸ se incluyen los principales indicadores de empleo que son los siguientes:

- *Datos de afiliación a la Seguridad Social.* Durante el año 2021 -y según consta en el MISSM, a enero de 2022²⁹- la afiliación a la Seguridad Social de los hombres ha sido muy superior al número de afiliaciones de mujeres. Del mismo modo que lo hacían las estadísticas a nivel general, los datos masculinos y femeninos aumentaron con los meses, de tal manera que el mes de enero ambos registraron el menor número de afiliaciones con 10.049.593 y 8.779.99. Aunque el número de afiliaciones de mujeres superó los 9.000.000 en el mes de junio, la brecha de género se mantuvo en valores similares a lo largo del año, registrando el pico más alto en el mes de julio registrándose un porcentaje del 7,37 %.

²⁵ Vid. GRAU PINEDA, C.: “La Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025 y la brecha de las pensiones”, *Revista Trabajo y Derecho, Op. Cit.*, pp. 13-14.

²⁶ En este sentido, se ha puesto de manifiesto que la clara situación de desventaja de las mujeres con respecto a los hombres en materia pensional -especialmente en la modalidad de las pensiones contributiva del sistema de Seguridad Social- son consecuencia directa de las posiciones más desventajosas que ocupan las mujeres en el mercado laboral. *Cfr.* GRAU PINEDA, C., *La brecha de las pensiones en España, Op. Cit.*, p. 18.

²⁷ Ahora bien, siendo cierta esta aseveración sobre la existencia del nexo causal entre la brecha laboral y pensional, hay que tener muy presente que la brecha laboral no es el único factor determinante de la brecha pensional. Así lo ha expresado el profesor MOLINA NAVARRETE al afirmar que: “(...) el cierre de las «brechas de género laborales» será una condición necesaria para cerrar las «brechas de género en pensiones» pero ni una «condición suficiente», ni menos aún, una solución inmediata, actual, pues corregir los desequilibrios sexistas del mercado de trabajo están llevando su tiempo”. *Vid.* MOLINA NAVARRETE, C.: “«Brechas de género» y sistema español de Seguridad Social: Balance crítico y algunas propuestas de corrección”, *iQual: Revista de género e igualdad*, Núm. 3, 2020, pp. 1-26. Disponible en: <https://revistas.um.es/igual/article/view/386571>.

²⁸ *Vid.* OBSERVATORIO DE IGUALDAD Y EMPLEO DE FUNDACIÓN MUJERES (OIE), *Empleo con perspectiva de género. Informe estadístico 2021-2022*, España, 2022..

²⁹ *Vid.* MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES (MISSM), *Afiliación a la Seguridad Social, España, enero de 2022*. Disponible en: <https://revista.seg-social.es/-/afiliaci%C3%B3n-enero-2022>.

- *Paro registrado.* Según consta en el SEPE, en El número total de personas registradas al paro durante el mes de enero de 2021 fue 3.964.353 personas paradas, mientras que en mes de diciembre se registraron 3.105.905 personas paradas, El número más bajo de personas paradas se produjo en el mes de diciembre, con un total de 3.105.905 personas registradas al paro. El mes de año con la cifra de personas paradas más elevadas fue el mes de febrero con 4.008.789 personas registradas al paro. El mes de febrero registró el número más elevado de mujeres paradas (2.304.779) y de hombres (1.707.010). El mes del año con el mejor registro de personas en el paro para ambos sexos, fue el mes de diciembre, con 1.823.032 mujeres en paro y 1.281.032 hombres en paro. Sin embargo, el mes donde se ha registrado una mayor diferencia entre ambos sexos, es decir, un mayor porcentaje de brecha, fue el mes de noviembre, alcanzando el 18,66 %. Durante los meses de julio a noviembre, los datos de brecha superan la barrera del 18 %. Los mejores registros se encuentran en los primeros meses del año, coincidiendo con los meses con mayor registro de personas en paro.
- *Tasa de actividad.* Según la EPA del INE, la tasa de actividad en España, durante los cuatro trimestres de 2021 se ha mantenido entre el 57 % y el 59 %. El primer trimestre del año registró una tasa de actividad del 57,69 % y durante el último se registró una tasa de actividad del 58,65 %. Sin embargo, los mejores datos se registraron en el tercer trimestre con una tasa de actividad del 59,16 %. La segmentación de datos por sexo nos muestra que la tasa de actividad de los hombres es superior a la de las mujeres en todos los trimestres de 2021. La tasa de actividad de las mujeres se mantuvo entre el 52 % y 54 %, mientras que la de los hombres entre 62 % y 64 %. La tasa de actividad más elevada para los hombres se produjo en el tercer trimestre del 2021, registrándose un 64,31 %. Los porcentajes correspondientes a la brecha de género de la tasa de actividad para este periodo, se ha mantenido en torno al 10 %. Durante el tercer trimestre, se registró el mayor porcentaje de brecha, 10,08 %, mientras que en el cuarto trimestre se registraba el mejor porcentaje de brecha del año, aunque continuaba alrededor de ese 10 % (9,72 %).
- *Tasa de paro.* Según la EPA del INE, durante el año 2021, la tasa de paro ha registrado valores entre un 13 % y casi un 16 %. Con el paso de los meses esta tasa ha ido disminuyendo, comenzaba el año con un 15,98 % de tasa de paro y finalizaba el año con un 13,33 %. Las tasas de paro desagregadas por sexo muestran que, durante el 2021, la tasa de paro femenina supera la tasa de paro masculina. Los datos de ambos sexos van en disminuyendo a lo largo del año. En el caso de las mujeres, la tasa de paro disminuye de 18,13 % en el primer trimestre hasta un 11,04 % en el cuarto. En el caso de los hombres, los datos disminuyen de un 14,07 % en el primer trimestre a un 11,79 % en el cuarto. Estas diferencias generaron una brecha de género que osciló entorno al 3 % y 4 %. Del mismo modo que ocurría con los datos desagregados por sexo, la brecha fue disminuyendo con el paso de los meses. De esta forma, durante el primer cuatrimestre la brecha registrada fue del 4,06 %, mientras que en el cuarto trimestre dicha brecha descendió hasta alcanzar un 3,25 %.
- *La brecha en las condiciones laborales: la temporalidad como precariedad laboral.* Las altas tasas de temporalidad que caracterizan el mercado de trabajo español, afectan de forma más significativa al empleo femenino alcanzando unas tasas de temporalidad aún mayores que en el caso del empleo Masculino. Por lo tanto, la brecha de género también está muy presente en indicadores de precariedad como

el empleo temporal, que alcanza cifras del 28 % para las mujeres frente al 23 % en el caso de los hombres al cierre del año 2021, apreciándose en estas mediciones de la temporalidad una diferencia de 5 puntos de las mujeres con respecto a los hombres. También, y a través de los datos absolutos del conjunto de las personas trabajadoras peor retribuidas -y de manera especial a quienes trabajan a tiempo parcial- podemos apreciar el impacto de género, ya que de los 2.700.000 de personas contabilizadas, más de 2.000.000 son mujeres. Dichas cifras nos desvelan de nuevo la persistente e importante brecha de género en términos de parcialidad, con tasas que alcanzan el 22 % en el empleo femenino frente al 6 % en el masculino. Mediante la aprobación del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo³⁰ se intentará reducir esta brecha de precariedad en el empleo motivada por la temporalidad.

3.1.2. Datos estadísticos sobre la brecha salarial en España y medidas urgentes para su mejora

Lamentablemente, año tras año los datos estadísticos siguen confirmando la existencia y persistencia de una brecha salarial entre hombres y mujeres que, pese a los esfuerzos realizados para su mejora, no se ha podido erradicar. Según consta en los últimos datos recabados al cierre del año 2021, la brecha salarial de género en España es del 24 %. Por el trabajo asalariado, la diferencia entre la ganancia salarial media de hombres y mujeres fue de 5.252 euros mensuales. En este sentido, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación³¹, en el preámbulo manifiesta que:

“Esta situación de desigualdad, visible en la brecha salarial que no ha sido reducida en los últimos años, exige una actuación urgente y necesaria por parte del Estado, puesto que la mitad de la población está sufriendo una fuerte discriminación y está viendo afectados sus derechos fundamentales. Un mayor retraso, teniendo en cuenta el tiempo transcurrido, conllevaría un daño de difícil reparación que no puede ser asumido por una sociedad moderna como la española. Más aún cuando las mujeres se enfrentan al reto de la Revolución Industrial 4.0, en la que las brechas de género se manifiestan en la infrarrepresentación de las mujeres en las disciplinas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas. Los nuevos puestos laborales que están siendo creados son, a su vez, los mejores remunerados; por ello, las políticas públicas de igualdad deben remover los obstáculos que impidan el acceso y desarrollo de las mujeres en los ámbitos de la ciencia, la investigación y la tecnología”.

Para intentar mejorar este escenario, se puso en marcha nuevas obligaciones para las empresas, -entre otras- una mayor concreción en el desarrollo de la negociación de los planes de igualdad, concebidos como un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como el registro salarial obligatorio, con información sobre los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extra-salariales. Otra norma que introduce novedades para atajar la brecha de género salarial, es el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre

³⁰ BOE Núm. 313, de 30 de diciembre de 2021.

³¹ BOE Núm. 57, de 7 de marzo de 2019.

mujeres y hombres³², mediante el cual se establece la obligación para las empresas que deban realizar un plan de igualdad -además de los registros retributivos-, de realizar una valoración de los puestos de trabajo y una auditoría salarial.

De otra parte, se ha podido verificar que las mujeres siguen percibiendo por el mismo trabajo, una ganancia anual media inferior a la que reciben los hombres; en concreto un 24,22 % inferior, si bien es cierto que la diferencia salarial se reduce en el último año casi un 9 % respecto a la brecha constatada un año antes. En términos de ganancia media anual, las mujeres percibieron 21.682,02 € anuales, frente a los 26.934,38 € que percibieron los hombres, registrándose un incremento del 3,2 % en la ganancia media de las mujeres en 2019 y un 0,7 % en la de los hombres³³.

3.2. La brecha pensional en España

Como se ha podido anticipar *supra*, en la actualidad las pensiones constituyen un claro referente de uno de los ámbitos más representativos del “welfare state”. Por este motivo, el estudio de la brecha de género pensional requiere una especial atención con el fin de poder adoptar los medios adecuados que permitan erradicar estas diferencias de trato injusto y, en definitiva, alcanzar la igualdad requerida. A continuación, se aborda el análisis de los datos referentes a la brecha pensional en sus diferentes modalidades.

3.2.1. Pensiones contributivas

A través de datos estadísticos más recientes y disponibles en el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones -en adelante MISSM-, podremos verificar y valorar la existencia de las correspondientes brechas en base a dos parámetros: el número de pensionistas de la correspondiente modalidad sesgado por sexos y las cuantías de las pensiones recibidas según el mismo sesgo.

En agosto de 2022, el gasto total de pensiones en España fue de 10.856.988,64 millones de euros, aumentando un porcentaje del +6,26 % con respecto al mismo mes del año pasado³⁴. De esta cantidad, 7.860.076,57 euros corresponden a las pensiones de jubilación, lo que suponen el mayor gasto acumulado, y 1.832.680,51 euros a las de viudedad.

También, y en agosto de 2022, el número total de pensionistas ha alcanzado la cifra de 9.015.379³⁵, lo que representa una tasa interanual de +0,88 % comparado con el mismo mes del año pasado. De esta cantidad, 4.578.929 corresponde a hombres y 4.436.407 a mujeres.

Tabla 2. Cuantías mínimas de las pensiones contributivas - Año 2022

Tipologías	Con cónyuge a cargo	Con cónyuge no a cargo	Sin cónyuge
Jubilación con 65 años	12.467,00 €	9.590,00 €	10.103,80 €
Jubilación menor 65 años	11.688,60 €	8.934,80 €	9.452,80 €

³² BOE Núm. 272, de 14 de octubre de 2020.

³³ Un estudio pormenorizado por sectores de actividad puede consultarse *in extenso* en, COMISIONES OBRERAS (CCOO), *Por la igualdad real, contra la brecha salarial*, Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo y Gabinete Económico de CCOO, Madrid, 2022. Disponible en: [chrome-extension://efaidnbmnnpbcbajpcglclefindmkaj/https://www.ccoo.es/76c5b5ec2de4237255da2ecd9da0e49900001.pdf](https://www.ccoo.es/76c5b5ec2de4237255da2ecd9da0e49900001.pdf).

³⁴ Sin embargo, la cifra total del gasto en pensiones supone una caída del 0,3 % con respecto a abril, siendo el primer retroceso mensual de la serie histórica.

³⁵ Téngase en cuenta que el número de personas ocupadas en esa fecha ha sido de 20.468.000.

Viudedad/Titular con cargas familiares	----	----	11.688,60 €
Viudedad/Titular con 65 años, o con discapacidad igual o mayor a 65 %	----	----	10.103,80 €
Viudedad/Titular de 60 a 64 años	----	----	9.452,80 €
Viudedad/Titular menor de 60 años	----	----	7.655,20 €

FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos disponibles en MISSM³⁶

En relación a la cuantía de la pensión y su distribución por sexos, la pensión media de los hombres en agosto de 2022 fue de 1.320,38 euros; en el caso de las mujeres, ascendió a la cifra de 883,05 euros. La pensión media de las mujeres solo supera a la de los hombres en el caso de la pensión de viudedad. De media, las mujeres recibieron 800,72 euros en agosto de 2022 frente a los 548,43 euros que obtuvieron los hombres. En el resto de tipos de pensiones, los hombres reciben mayor cuantía de media. En conclusión, a partir de los últimos datos disponibles -agosto de 2022-, y respecto a la cuantía de las pensiones medias, las mujeres cobran el 66.8 % de lo que perciben los hombres; o lo que es lo mismo, hay una brecha pensional del 33.2 %.

3.2.2. Pensiones no contributivas

Con carácter previo, debe advertirse que la financiación de las pensiones no contributivas -en adelante PNC- se financian a través de aportaciones del Presupuesto del Estado al de la Seguridad Social, figurando el crédito en el Presupuesto de gastos y dotaciones del Instituto de Mayores y Servicios Sociales -en adelante IMSERSO-. Su abono se realizará a través de la Tesorería General de la Seguridad Social³⁷-en adelante TGSS-. Con carácter general, mediante la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022 y otras normas complementarias, se ha establecido que la cuantía de las PNC son las que se indican en la siguiente tabla.

Tabla 3. Cuantías básicas de las pensiones no contributivas - Año 2022

Cuantía	Anual	Mensual
Íntegra	5.899,60 €	421,40 €
Mínima 25 %	1.474,90 €	105,35 €
Íntegra + incremento 50 %	8.849,40 €	632,10 €
Cuantía individual cuando convivan 2 beneficiarios misma familia	5.014,66 €	358,19 €
Cuantía individual cuando convivan 3 beneficiarios misma familia	4.719,68 €	337,12 €

FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos disponibles en IMSERSO³⁸

Según el último informe disponible del IMSERSO -diciembre de 2021- respecto a la distribución por sexos del receptor de la PNC, registrándose 159.091 hombres y 284.235

³⁶ Vid. MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES (MISSM), *Afiliación a la Seguridad Social*, España, enero de 2022. Disponible en: <https://revista.seg-social.es/-/afiliaci%C3%B3n-enero-2022>.

³⁷ Excepto en las Comunidades Autónomas de Navarra y el País Vasco.

³⁸ Nota aclaratoria sobre la fuente: se informa que la fuente de información de los datos facilitados por el Área de Prestaciones Económicas de la Subdirección General de Gestión del IMSERSO, procede de las Comunidades Autónomas gestoras de estas pensiones con las que el actual Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 mantiene convenios de colaboración y las Direcciones Territoriales del IMSERSO de Ceuta y de Melilla en las que se mantiene la gestión directa, así como de la Gerencia de Informática de la Seguridad Social y del Área de Informática del IMSERSO. Disponible en: https://www.imserso.es/imserso_01/documentacion/estadisticas/pensiones_no_contributivas_jubilación_invalidez/index.htm.

mujeres; lo que infiere un claro predominio de las mujeres que representan un porcentaje del 64.11 %, frente al 35.89 % de los hombres. Una vez más, estos datos corroboran la situación de desventaja que sufren las mujeres, pues como se pone de manifiesto por parte del IMSERSO: “El beneficiario tipo de una pensión no contributiva se corresponde con el de una mujer española casada, aunque globalmente el número de pensionistas solteros es superior, que vive integrada en una unidad económica formada por dos y tres personas³⁹”. De la propia naturaleza de la PNC -que se establece y mantiene por los poderes públicos con el fin de cubrir situaciones de necesidad protegible de aquellas personas que no pueden acceder a otras prestaciones- se deriva la clara posición de desventaja de las mujeres con respecto a los hombres, al duplicar prácticamente el número de perceptores con respecto a los hombres.

4. Las respuestas jurisprudenciales a los problemas de la brecha pensional: reflexiones y aspectos críticos destacables

4.1. La perspectiva de género *versus* enfoque de justicia relacional en el análisis jurisprudencial del ámbito pensional

La novedosa *STSJ de Canarias (Sala de lo Social)*, de 31 de mayo de 2021⁴⁰ en la que se incorpora la “perspectiva de género” como metodología de análisis jurisprudencial en el ámbito pensional -aunque ya existen precedentes sobre la integración de esta perspectiva como metodología de análisis en asuntos relacionados con la prevención de riesgos laborales⁴¹- resuelve en suplicación sobre un asunto concerniente a una pensión de jubilación no contributiva. En los antecedentes de hecho consta que la demandante -mujer- percibía unos ingresos anuales por debajo del umbral señalado para 2019, que estaba fijado en 5.488 € y, por lo tanto, procedió a la solicitud de la pensión no contributiva ante la a Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda del Gobierno Autónomo Canario. No obstante, la Administración gestora denegó la petición argumentando que la actora superaba el límite del dicho umbral en 242,49 € como ingresos percibidos en 2018; porque se habían contabilizado una pensión compensatoria de la que era acreedora por resolución judicial en contencioso por divorcio y a la que había sido condenado su ex marido. Sin embargo -y como consta en los antecedentes de hecho- la solicitante no había llegado a recibir dichos ingresos por incumplimiento del ex cónyuge, declarándose el montante resultante de la cantidad realmente percibida durante esa anualidad.

Ante la denegación de la Administración gestora, la solicitante presentó demanda en el Juzgado de lo Social dictándose sentencia desestimatoria el 22 de junio de 2020. Del análisis de la argumentación jurídica de la misma, destacamos la aplicación de un repertorio jurisprudencial anterior a la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres⁴² -en adelante LOI-. De dicha jurisprudencia -sin estar armonizada a lo preceptuado por la LOI- se desprende la exigencia del deber de contabilización de todos los

³⁹ Vid. INSTITUTO DE MAYORES Y SERVICIOS SOCIALES (IMSERSO), *Perfil del pensionista no contributivo de la Seguridad Social y del beneficiario de prestaciones sociales y económicas para personas con discapacidad*, A diciembre de 2021, p. 14. Disponible en: https://www.imserso.es/imserso_01/documentacion/estadisticas/pensiones_no_contributivas_jubilacion_invalidez/index.htm.

⁴⁰ (Rec. 250/2021).

⁴¹ Véase, entre otras, las siguientes resoluciones judiciales: STSJ de Galicia (Sala de lo Social), de 18 de septiembre de 2015 (Rec. 612/2014); STSJ de Galicia (Sala de lo Social), de 11 de marzo de 2016 (Rec. 385/2015); STSJ de Galicia (Sala de lo Social), de 14 de octubre de 2016 (Rec. 1513/2016); STSJ de Canarias (Sala de lo Social), de 25 de julio de 2017 (Rec. 571/2017); STSJ de Canarias (Sala de lo Social), de 4 de junio de 2018 (Rec. 1739/2017); STSJ de Canarias (Sala de lo Social), de 2 de julio de 2019 (Rec. 369/2019) y STSJ de Canarias (Sala de lo Social), de 27 de agosto de 2019 (Rec. 533/2019).

⁴² BOE Núm. 71, de 23 de marzo de 2007.

ingresos, e incluso de aquellas cantidades de las que son acreedores judiciales, pero que no la han percibido por no desplegar “la diligencia necesaria para conseguirla”. En definitiva, el Juzgado de lo Social calificaba a la actora de “poco diligente” por no haber llevado a cabo las actuaciones necesarias para la ejecución de la sentencia en el orden jurisdiccional correspondiente al divorcio.

Desestimada la demanda por el Juzgado de lo Social, la actora recurrió en suplicación ante el TSJ de Canarias, dictando sentencia a favor de la recurrente en base a una argumentación jurídica radicalmente diferente, pues se integra la “metodología de la perspectiva de género” en el ámbito pensional. Sobre esta cuestión, y con carácter previo, debemos subrayar que, desde la perspectiva del análisis jurisprudencial de la “justicia relacional”, se puede apreciar una acusada presencia -en la argumentación jurídica del juzgador- de la “socialidad” como eje -o dimensión- esencial integrante del enfoque de “justicia relacional”⁴³. En este sentido, se pueden identificar elementos comunes entre las metodologías de la “perspectiva de género”⁴⁴ y del enfoque de “justicia relacional”. Concretamente nos referimos a que ambas se apartan de la aplicación estricta y rígida de la ley, ya que del resultado puede derivarse un vacío de justicia. Ahora bien, pese a estas similitudes ambas responden a realidades diferentes, pues la génesis, desarrollo y configuración de cada una de ellas presentan singularidades muy dispares.

En el caso que nos ocupa, y ciñéndonos a la argumentación jurídica del TSJ de Canarias -que es diametralmente opuesta a la esgrimida por el Juzgado de lo Social- se integra la “perspectiva de género” en la aplicación e interpretación del Derecho. A nuestro juicio, y confrontando en el análisis ambas metodologías -“perspectiva de género” y “justicia relacional”-, se puede apreciar en la argumentación jurídica del TSJ una “socialidad” muy acentuada que se desglosa, para facilitar su visualización, en los siguientes puntos:

- La valoración del impacto de género en las pensiones no contributivas se lleva a cabo tomando como referencia los datos estadísticos oficiales más recientes⁴⁵. Del

⁴³ Como ya se ha expuesto con anterioridad, la línea teórico-práctica de justicia relacional, desde un enfoque interdisciplinar, distingue tres dimensiones en la relación jurídica: *institucionalidad* -dimensión a la que pertenece todo lo estructural, organizativo o regulador, esto es, normas, instituciones, contratos, derechos, obligaciones...; *reciprocidad* -es decir, el comportamiento recíproco, la conducta interactiva- y *socialidad* -la propia relación, además de la red de relaciones y la cultura jurídica de principios y valores que pertenece a la conciencia colectiva de dicha red-. Por lo tanto, esta triple distinción se ha de realizar a través de la simple indagación de la relación jurídica que conduce, de forma natural, a constatar esas tres dimensiones. Vid. RUIZ SANTAMARÍA, J.L., *Vacíos e insuficiencias en la adaptación y protección adecuada a las personas trabajadoras con discapacidad*, Aranzadi Thomson Reuters, Cizur Menor (Navarra), 2019, pp. 136-137. Una aproximación práctica sobre la aplicación de esta metodología en el análisis jurisprudencial se lleva a cabo en esta publicación en relación a la Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Segunda) de 11 de abril de 2013, Asunto C-335/11 e C-337/11, HK Danmark, en representación de Jette Ring, y Dansk almennyttigt Boligselskab (asunto C-335/11), y entre HK Danmark, en representación de Lone Skouboe Werge, y Dansk Arbejdsgiverforening, en representación de Pro Display A/S, en situación de concurso (asunto C-337/11). *Id.* Pp. 191-194.

⁴⁴ Para profundizar sobre dicha metodología, se recomienda consultar el siguiente repertorio bibliográfico: POYATOS MATAS, G.: “Juzgar con perspectiva de género: una metodología vinculante de justicia equitativa”, *iQual: Revista de género e igualdad*, Núm. 2, 2019, pp. 1-21. Disponible en: <https://revistas.um.es/igual/article/view/341501>. Y, de la misma autora, *Id.*, “De la ética del cuidado feminizada a la ética del cuidado humanizada. A propósito de la cuestión prejudicial planteada por el Tribunal Superior de Justicia de Canarias respecto al complemento por maternidad”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, Núm. 2, 2019, pp. 113-127; *Id.*, “Cuidados, pensión de jubilación y perspectiva de género”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, Núm. 458, 2021, pp. 111-126.

⁴⁵ Véase el apartado B) “Integración de la perspectiva de género” del Fundamento de Derecho 3º de la STSJ de Canarias (Sala de lo Social), de 31 de mayo de 2021. En el mismo se expresa que “(...) a tenor de los datos contenidos en la web del INSS (Estadísticas pensiones no contributivas), específicamente en el estudio del IMSERSO titulado «perfil del pensionista no contributivo de la Seguridad Social (Diciembre 2020)», del que se extraen los siguientes datos en cuanto a los porcentajes desagregados por sexos en el cobro de las pensiones de jubilación no contributivas. A nivel estatal en diciembre de 2020, el 74’43 % de las pensiones de jubilación no contributivas eran percibidas por mujeres frente al 25’57 % percibidas por varones”.

examen de los mismos, ee ha podido comprobar que dicho impacto es enormemente desproporcionado, ya que 3 de cada 4 perceptores de esta modalidad de pensión son mujeres; o lo que es lo mismo, representan un porcentaje del 74.43 %. Por lo tanto, la aplicación estricta y rigurosa de la norma jurídica en estos supuestos -sin tener en cuenta estas circunstancias- lleva aparejada un trato discriminatorio y un vacío de justicia. Y así se ha expresado en el Fundamento Jurídico 3º, Apdo. B, aseverándose que: “Los anteriores datos evidencian que una decisión mecánica o ausente de integración de los principios que rigen la interpretación de los Derechos Humanos de las mujeres, nos puede conducir a una decisión discriminatoria y contraria a la obligación de actuar institucionalmente con la diligencia debida que deben regir las decisiones judiciales con impacto desproporcionado adverso en las mujeres”.

- Respecto a la calificación del Juzgado de lo Social a la actora de “poco diligente” por no haber llevado a cabo las actuaciones necesarias para la ejecución de la sentencia en el orden jurisdiccional correspondiente al divorcio, junto a la argumentación en la que se sustenta, entiende la recurrente que la actora no supera el umbral económico para tener acceso a la pensión de jubilación no contributiva. En cuanto a la pensión compensatoria que tiene reconocida pero no le ha sido abonada en su totalidad, aplicando la jurisprudencia que se invoca, “la actora no ha incurrido en falta de diligencia por no reclamar el cobro total de las cantidades que se le adeudan porque su ex cónyuge, de avanzada edad, viene cumpliendo parcialmente el convenio⁴⁶”. Resulta de gran interés identificar en la argumentación del TSJ de Canaria la- acusada “socialidad” que hemos anticipado al expresar en este punto que: “(...) No se trata de un crédito cualquiera sino de una pensión compensatoria de un divorcio de personas de avanzada edad, que conviven en el mismo edificio, repartiendo la vivienda cada uno en un piso, la actora en el inferior y su ex cónyuge en el superior, lo que nos puede dar una idea, según la recurrente, de la situación y las circunstancias de proximidad por las que no se ha interesado la ejecución del convenio regulador de separación”. Circunstancias desfavorables que debe tener muy presente el juzgador para evitar una situación discriminatoria e injusta.
- En último lugar, y en relación a la justificación sobre la necesidad de integrar la perspectiva de género en la interpretación y aplicación del Derecho se dice que: “(...) Las anteriores circunstancias sociales, culturales y cognitivas deben evaluarse y ponderarse en la interpretación que debe hacerse en el caso que nos ocupa del requisito jurisprudencial de la «diligencia necesaria para conseguir la pensión compensatoria», porque no podemos tratar igual situaciones que son de origen desiguales, porque se genera mayor desigualdad. En este caso no podemos exigir a la ex esposa que ha logrado una pensión compensatoria tras un divorcio contencioso, la misma diligencia que podríamos exigir a las partes en otro proceso judicial distinto, porque las partes, cónyuges hombre y mujer, no son socialmente iguales. De ahí la necesidad de integrar la perspectiva de género correctora del Derecho en su aplicación e interpretación proyectada al caso⁴⁷”. En definitiva, se puede apreciar con claridad como el TSJ tiene también en cuenta junto a la “institucionalidad” -aspectos normativos-, aquellos aspectos esenciales que forman parte de la “socialidad” del enfoque de justicia relacional.

⁴⁶ Véase el Fundamento de Derecho 2º.

⁴⁷ *Ibid.*

En definitiva, se implementa un novedoso método de análisis jurisprudencial que, en el caso de la “perspectiva de género”, se afianza su obligatoriedad frente a errónea concepción de la opcionalidad que se pretendiera establecer.

4.2. Breve reseña sobre la discriminación directa por razón de género en materia pensional: a propósito de la STJUE de 12 diciembre de 2019, asunto C-450/18

Una atención especial requiere la *STJUE de 12 diciembre de 2019, recaída en el asunto C-450/18, Igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social*⁴⁸. Se inicia a partir de una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al art. 267 TFUE, por el Juzgado de lo Social núm. 3 de Gerona, mediante auto de 21 de junio de 2018, recibido en el Tribunal de Justicia el 9 de julio de 2018, en el procedimiento entre WA e Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS). La petición de decisión prejudicial tenía por objeto la interpretación del art. 157 TFUE y de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación⁴⁹. El contexto en el que se planteó procedía de un litigio entre una persona, padre de dos hijas, y el INSS, en relación con la negativa a concederle un complemento a la pensión de invalidez reconocida que, sin embargo, si se percibiría en caso de ser mujer⁵⁰.

Sobre el fondo del asunto, destacamos las siguientes consideraciones:

- A la luz del art. 60.1 LGSS, el complemento de pensión objeto del litigio podrán obtenerlo las mujeres que, al menos, hayan tenido 2 hijos biológicos o adoptados y sean beneficiarias de pensiones contributivas. Sin embargo, no tendrán derecho a dicho complemento los hombres que se encuentren en la misma situación.
- Por lo tanto, y consecuencia directa de lo anterior, se aprecia por el TJUE una falta de armonización de la normativa interna española con la de la UE, concretamente *ex art. 157 TFUE y la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación*. Derivándose de este desajuste legislativo un trato discriminatorio hacia los hombres.

Ahora bien, en relación al análisis de la discriminación, el TJUE realiza las siguientes consideraciones:

- Según reiterada jurisprudencia del TJUE, la discriminación consiste en la aplicación de normas diferentes a situaciones comparables o en la aplicación de la misma norma a situaciones diferentes⁵¹.
- De este modo, procede comprobar si la diferencia de trato entre hombres y mujeres establecida por la norma nacional controvertida en el litigio principal se refiere a categorías de personas que se encuentran en situaciones comparables⁵².

⁴⁸ Disponible en: <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=221515&dclang=ES>

⁴⁹ *Vid.* apdo. 1, ep. Sentencia - STJUE de 12 diciembre de 2019, C-450/18.

⁵⁰ *Vid.* apdo. 2, ep. Sentencia - STJUE de 12 diciembre de 2019, C-450/18.

⁵¹ *Vid.* apdo. 42; ep. Sobre el Fondo de la Cuestión Prejudicial. - STJUE de 12 diciembre de 2019, C-450/18. También, y sobre este asunto, consúltese las SSTJUE de 13 de febrero de 1996, Gillespie y otros, C 342/93, EU:C:1996:46, apdo. 16, y de 8 de mayo de 2019, Praxair MRC, C 486/18, EU:C:2019:379, apdo. 73.

⁵² *Vid.* apdo. 43, ep. Sobre el Fondo de la Cuestión Prejudicial. - STJUE de 12 diciembre de 2019, C-450/18.

- A este respecto, la exigencia del carácter comparable de las situaciones no requiere que las situaciones sean idénticas, sino que basta con que sean análogas⁵³.
- El carácter comparable de las situaciones no debe apreciarse de manera global y abstracta, sino de un modo específico y concreto, teniendo en cuenta todos los elementos que las caracterizan, especialmente a la luz del objeto y la finalidad de la normativa nacional que establezca la distinción controvertida y, en su caso, de los principios y objetivos del ámbito al que pertenezca dicha normativa nacional⁵⁴.

Finalmente, -aunque limitándonos a exponer unas breves pinceladas, pues un análisis más profundo requeriría una mayor extensión-, suscribimos las valoraciones que, en relación a esta sentencia, hacen los profesores MONEREO PÉREZ Y RODRÍGUEZ INIESTA⁵⁵ valorando el acierto del TJUE al legitimar las medidas de acción positiva dirigidas a resolver las brechas de género y su armonización con el Derecho Social de la UE; ahora bien, también conviene precisar y subrayar los motivos por los que el TJUE rechaza la medida objeto de controversia jurídica, que en síntesis son los siguientes:

- El complemento de pensión se dirige realmente a proteger la maternidad en sí, por este motivo no queda amparado por el art. 4.2 de la Directiva 79/7/CE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978⁵⁶.
- Además, como dicho complemento no se supedita a la educación de los hijos o a la existencia de períodos de interrupción de empleo motivados por la tarea de cuidado, sino al factor demográfico sin más, tampoco queda amparado por el art. 7.1 de la citada Directiva⁵⁷.
- Finalmente, y respecto a lo establecido en el Derecho Originario de la UE, el referido complemento de pensión objeto de controversia jurídica tampoco puede acogerse a las previsiones del art. 157 del TFUE, toda vez que su finalidad explícita es otorgar un plus de pensión con carácter general y exclusivamente en el momento del reconocimiento del derecho a una pensión⁵⁸.

⁵³ Vid. apdo. 44, ep. Sobre el Fondo de la Cuestión Prejudicial. - STJUE de 12 diciembre de 2019, C-450/18. Puede consultarse también la STJUE de 26 de junio de 2018, MB (Cambio de sexo y pensión de jubilación), C 451/16, EU:C:2018:492, apdo. 41.

⁵⁴ Vid. apdo. 45, ep. Sobre el Fondo de la Cuestión Prejudicial. - STJUE de 12 diciembre de 2019, C-450/18. Puede consultarse también la STJUE de 26 de junio de 2018, MB (Cambio de sexo y pensión de jubilación), C 451/16, EU:C:2018:492, apdo. 42.

⁵⁵ Vid. MONEREO PÉREZ, J.L. y RODRÍGUEZ INIESTA, G.: “Un nuevo desencuentro de las prestaciones de la Seguridad Social Española con los Tribunales Europeos. El complemento por maternidad en las pensiones no debe ser solo para las mujeres (A propósito de la STJUE de 12 de diciembre de 2019, recaída en el asunto C-450/18, Igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social)”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum*, Núm. 22, 2020, pp. 18-19.

⁵⁶ *Ibid.*, p. 22.

⁵⁷ *Ibid.* pp. 20-21.

⁵⁸ Los citados profesores añaden que “(...) al tratarse de atender a efectos que se aplazan a la fecha de sustitución del salario por una pensión de Seguridad Social, una vez terminada la carrera profesional «carrera de seguro» de la actora, en el fondo no se está poniendo una acción efectiva a las dificultades planteadas en la trayectoria de la carrera profesional”. Por este motivo se valora con acierto la actuación del TJUE, al decir que “(...) tal como está diseñado dicho complemento se capaz realmente de compensar las desventajas a las que estén expuestas las mujeres ayudándolas en su carrera y garantizando en la práctica, de este modo, una plena igualdad por razón de sexo en la vida profesional”. Finalmente, también debemos reseñar la consideración que se hace sobre la acertada argumentación del TJUE al afirmar que: “(...) La lógica del razonamiento judicial es aplastante, puesto que lo que se viene a exigir es que las excepciones se mantengan dentro de los límites de lo apropiado y necesario para lograr el objetivo perseguido por la medida de acción positiva de que se trata. Con todo, ese complemento específico, deberá extenderse subjetivamente

Un claro ejemplo del impacto de la doctrina del TJUE emanada de esta sentencia de 12 de diciembre de 2019, se puede apreciar en la *STSJ de Canarias (Sala de lo Social)*, de 20 de enero de 2020⁵⁹, reconociéndose el citado complemento a un jubilado viudo con cuatro hijos y determinándose -ante la denegación previa en vía administrativa y judicial- la discriminación directa por razón de sexo. Se establece, a la luz de la jurisprudencia del TJUE, que la finalidad del complemento trasciende de la maternidad biológica, vinculándose a los cuidados de los hijos.

5. Reflexiones finales a modo de conclusión

Es un hecho irrefutable que, pese a los esfuerzos y avances realizados en materia de igualdad de género en el ámbito de las relaciones laborales y de la seguridad social, todavía se siguen detectando brechas de género muy significativas en estos escenarios. A través del presente estudio se ha podido confirmar la existencia y persistencia de importantes diferencias entre mujeres y hombres relacionadas con las condiciones laborales, salarios, pensiones, etc. Ante esta situación de discriminación y desamparo que afecta a un gran número de mujeres del planeta, los Estados y los organismos internacionales no pueden permanecer impasibles, debiendo acometer actuaciones que sean capaces de impedir, de manera eficiente, las brechas de género que aún subsisten en la actual sociedad del trabajo. Pues, la acusada interdependencia del sistema de relaciones laborales provoca que las desigualdades presentes en el ámbito laboral y salarial repercutan, a su vez, en la determinación de las futuras pensiones de estas trabajadoras.

Desde una perspectiva global, se constata que junto a las desventajas económicas que padecen las mujeres a lo largo de su vida hay que añadir que, por lo general, en la mayoría de los sistemas se han diseñado sistemas pensionales muy desfavorables para las mujeres, excluyéndolas de los mismos por no haber cotizado el tiempo mínimo exigido, o determinándose cuantías muy por debajo de las establecidas para los hombres. Situación que contrasta frontalmente con la pretendida universalidad proteccionista del sistema garantista establecido, pues no podemos olvidar que el tratamiento de la igualdad entre mujeres y hombres tiene la consideración de derecho humano y, además, forma parte de los contenidos esenciales de la justicia social. Por este motivo, las actuaciones e iniciativas en esta materia por parte de la ONU, OIT y la UE son esenciales, y adquieren un protagonismo máximo a la hora de superar la desigualdad de género manifestada a través de las distintas brechas laborales analizadas.

Respecto al análisis de los estudios estadísticos más recientes, desvelan en su conjunto una clara desventaja de las mujeres respecto a los hombres en todos los ámbitos estudiados. Los datos relativos al acceso y condiciones laborales son alarmantes, siendo la temporalidad unos de los factores determinantes de la precariedad laboral en el que el sector femenino sigue ocupando posiciones mayoritarias. En referencia al salario, las mujeres siguen percibiendo por el mismo trabajo, una ganancia anual media inferior a la que reciben los hombres; en concreto un 24,22 % inferior.

En cuanto al análisis de los datos correspondientes a la brecha pensional en España, en agosto de 2022- la pensión media de la modalidad contributiva de los hombres fue de 1.320,38 euros y siendo 883,05 euros la de las mujeres; es decir, las mujeres percibieron el 66.8 % de la cantidad que cobraron los hombres; o lo que es lo mismo, se detecta una brecha pensional del 33.2 %. Excepcionalmente, esta tendencia cambia respecto a las pensiones de viudedad, contabilizándose

a todas las personas comprendidas dentro de campo de aplicación, y por consiguiente con independencia de su condición de sexo; salvo que el legislador decida suprimir dicha medida de acción positiva con efecto «erga omnes». Vid. MONEREO PÉREZ, J.L. y RODRÍGUEZ INIESTA, G.: “Un nuevo desencuentro de las prestaciones de la Seguridad Social Española con los Tribunales Europeos...”, *Op. Cit.*, p. 20.

⁵⁹ (Rec. 850/2018).

en el mismo periodo una pensión media para las mujeres de 800,72 euros frente a los 548,43 euros que obtuvieron los hombres. No obstante, estos datos reafirman la posición de desventaja de las mujeres, pues es una modalidad de pensión -la de viudedad- que no responde a las condiciones previas de laboralidad. En esta misma línea -desfavorable- infiere el análisis de los datos obtenidos de las PNC, registrándose 159.091 hombres y 284.235 mujeres; lo que infiere un claro predominio de las mujeres que representan un porcentaje del 64.11 %, frente al 35.89 % de los hombres. Una vez más, estos datos corroboran la situación de precariedad que sufren de forma mayoritaria las mujeres, pues de la propia naturaleza de la PNC -que se establece y mantiene por los poderes públicos con el fin de cubrir situaciones de necesidad protegible de aquellas personas que no pueden acceder a otras prestaciones- se desprende la clara posición de desventaja de las mujeres.

Finalmente, y realizando una aproximación a las respuestas jurisprudenciales en materia de igualdad y género pensional, hemos centrado nuestra atención en dos resoluciones judiciales muy significativas que aportan novedades en el ámbito pensional; nos referimos a la *STJS de Canarias (Sala de lo Social), de 31 de mayo de 2021* y a la *STJUE de 12 diciembre de 2019, recaída en el asunto C-450/18, Igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social*. En la primera de ellas, la actora habiendo solicitado una PNC -denegada por la Administración y desestimada la demanda por el Juzgado de lo Social- recurrió en suplicación ante el TSJ de Canarias, dictando sentencia a favor de la recurrente en base a una argumentación jurídica radicalmente diferente, pues se integra la “metodología de la perspectiva de género” en el ámbito pensional. También, y desde la perspectiva del análisis jurisprudencial de la “justicia relacional”, se puede apreciar una acusada presencia -en la argumentación jurídica del juzgador- de la “socialidad” como eje -o dimensión- esencial integrante del enfoque de “justicia relacional”. En este sentido, se pueden identificar elementos comunes entre las metodologías de la “perspectiva de género” y del enfoque de “justicia relacional”. Es decir, ambas metodologías se apartan de la aplicación estricta y rígida de la ley, ya que del resultado obtenido podría emanar un vacío de justicia. En definitiva, se implementa un novedoso método de análisis jurisprudencial que, en el caso de la “perspectiva de género”, se afianza su obligatoriedad frente a errónea concepción de la opcionalidad que se pretendiera establecer. También, y en el ámbito de la UE, en la segunda sentencia el TJUE ha dictaminado que el complemento por maternidad por aportación demográfica a la Seguridad Social en las pensiones contributivas de jubilación, viudedad e incapacidad permanente también debe reconocerse a los padres que cumplan los requisitos legales, concediéndose el suplemento a un hombre que percibe una pensión de invalidez. Debe advertirse que, para el TJUE, el contenido del art. 60.1 de la LGSS, supone una discriminación directa por razón de género prohibida por la Directiva 79/7/CEE, lo que obliga a una adaptación normativa al reciente pronunciamiento.

6. Bibliografía

- COMISIONES OBRERAS (CCOO), *Por la igualdad real, contra la brecha salarial*, Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo y Gabinete Económico de CCOO, Madrid, 2022. Disponible en: <https://www.ccoo.es/76c5b5ec2de4237255da2ecd9da0e49900001.pdf>.
- COMISIONES OBRERAS (CCOO), *Día para la eliminación de la brecha salarial*, Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo y Gabinete Económico de CCOO, Madrid, 2022.
- GRAU PINEDA, C.: “La Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025 y la brecha de las pensiones”, *Revista Trabajo y Derecho*, Núm. 73, 2021, pp. 115-142.
- GRAU PINEDA, C., *La brecha de las pensiones en España*, Bomarzo, Albacete, 2020.

- GRAU PINEDA, C. Y RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S., *Conciliación y seguridad social: la brecha de género en el sistema de pensiones*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2015.
- GRAU PINEDA, C. Y RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S.: “El impacto de las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral en el ordenamiento de la Seguridad Social: análisis de las principales medidas para compensar la brecha de género en el sistema de pensiones”, *Documentación laboral*, Núm. 103, Ejemplar dedicado a: Sostenibilidad financiera y régimen jurídico de la Seguridad Social: un marco de estrategias para las políticas públicas, 2015, pp. 145-171.
- INSTITUTO DE MAYORES Y SERVICIOS SOCIALES (IMSERSO), *Perfil del pensionista no contributivo de la Seguridad Social y del beneficiario de prestaciones sociales y económicas para personas con discapacidad*, A diciembre de 2021. Disponible en: https://www.imserso.es/imserso_01/documentacion/estadisticas/pensiones_no_contributivas_jubilación_invalidez/index.htm.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE), *Brecha salarial de género en salarios por hora (no ajustada)*, España, 2019. Disponible en: https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925408327&p.1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m3=1259926137287.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE), *Encuesta de Población Activa-EPA*, España, 4º Trimestre de 2021. Disponible en: <https://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/ep.0421.pdf>.
- LÓPEZ MARTÍNEZ, M. y MARÍN LÓPEZ, B.A.: “La brecha de género en las pensiones en España y la Unión Europea”, *Papeles de Población* 25, Núm. 102, 2019 pp. 81-114. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/342589620_La_brecha_de_genero_en_las_pensiones_en_Espana_y_la_Union_Europea.
- MALDONADO MOLINA, J.A.: “Nulidad por vulneración del principio de igualdad y por discriminación indirecta de las reglas de cálculo del porcentaje de la jubilación en los trabajadores a tiempo parcial. Comentario a la Sentencia del Tribunal Constitucional 91/2019, de 3 de julio”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social-CEF. Comentarios, casos prácticos: Recursos Humanos*, Núm. 439, 2019, pp. 178-188.
- MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES (MISSM), *Afiliación a la Seguridad Social*, España, enero de 2022. Disponible en: <https://revista.seg-social.es/-/afiliaci%C3%B3n-enero-2022>.
- MOLINA NAVARRETE, C.: “«Brechas de género» y sistema español de Seguridad Social: Balance crítico y algunas propuestas de corrección”, *iQual: Revista de género e igualdad*, Núm. 3, 2020, pp. 1-26. Disponible en: <https://revistas.um.es/igual/article/view/386571>.
- MONEREO PÉREZ, J.L. Y RODRÍGUEZ INIESTA, G.: “Un nuevo desencuentro de las prestaciones de la Seguridad Social Española con los Tribunales Europeos. El complemento por maternidad en las pensiones no debe ser solo para las mujeres (A propósito de la STJUE de 12 de diciembre de 2019, recaída en el asunto C-450/18, Igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social)”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum*, Núm. 22, 2020, pp. 13-24.
- MONEREO PÉREZ, J.L.: “La renta mínima garantizada como medida estructural del sistema de seguridad social en la «sociedad del riesgo»”, *Revista Jurídica de los Derechos Sociales. Lex social*, Vol. 10, Núm. 2, 2020, pp. 424-505. Disponible en: https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/5074/4425.

- OBSERVATORIO DE IGUALDAD Y EMPLEO DE FUNDACIÓN MUJERES (OIE), *Empleo con perspectiva de género. Informe estadístico 2021-2022*, España, 2022.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT): *Convenio sobre la seguridad social (norma mínima)*, Núm. 102, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra (Suiza), 1952. Disponible en línea: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C102.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT): *La Recomendación sobre los trabajadores de edad*, Núm. 162, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra (Suiza), 1980. Disponible en línea: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R162.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), *Campaña de Igualdad de Género en el corazón del Trabajo Decente*, Comunicado de prensa de 1 de octubre de 2008, Ginebra (Suiza), 2008. Disponible en: www.ilo.org/gender.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), *Directrices para incluir la perspectiva de género en las políticas de empleo*, Departamento de Políticas de Empleo Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra (Suiza), 2011. Disponible en: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_483214/lang--es/index.htm.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), *Igualdad de género y trabajo decente. Convenios y recomendaciones claves de la OIT para la igualdad de género*, Oficina para la Igualdad de Género y Departamento de Normas Internacionales del Trabajo, Ginebra (Suiza), 2012. Disponible en: chrome-extension://efaidnbnmnibpcjpcglclefindmkaj/https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_088160.pdf.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), *Las mujeres en el trabajo. Tendencias de 2016*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra (Suiza), 2016. Disponible en: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_483214/lang--es/index.htm.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), *Informe Mundial sobre la Protección Social 2017-2019: La protección social universal para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra (Suiza), 2017. Disponible en: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_602867/lang--es/index.htm.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: tendencias del empleo femenino*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra (Suiza), 2018. Disponible en: https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends-for-women2018/WCMS_619603/lang--es/index.htm.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), *Informe III (A). Aplicación de las normas internacionales del trabajo*, Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, 2022, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra (Suiza), 2022. Disponible en: https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/110/reports/reports-to-the-conference/WCMS_836655/lang--es/index.htm.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), *Impulsar la justicia social, promover el trabajo decente. La OIT y la igualdad de género*, Documentación, Ginebra (Suiza), S/F. Disponible en: <https://www.ilo.org/gender/Aboutus/ILOandgenderequality/lang--es/index.htm>.

- ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS (ONU), *El progreso de las mujeres en el mundo 2015-2016: Transformar las economías para realizar los derechos*, Naciones Unidas, Nueva York (Estados Unidos), 2015. Disponible en: <https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2015/12/women-income-security-in-old-age>.
- ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS (ONU), *30 Artículos sobre los 30 artículos de la Declaración Universal de Derechos Humanos*, Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Naciones Unidas, Nueva York (Estados Unidos), 2018. Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/press-releases/2018/11/30-articles-30-articles-universal-declaration-human-rights>.
- POYATOS MATAS, G.: “Juzgando con perspectiva de género el derecho a conciliar familia y trabajo. A propósito de la Sentencia de la Sala de los Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias/Las Palmas, de 15 de diciembre de 2017 (Rec. 1249/2017)”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social-CEF*, Núm. 420, 2018, pp. 103-114.
- POYATOS MATAS, G.: “Juzgar con perspectiva de género: una metodología vinculante de justicia equitativa”, *iQual: Revista de género e igualdad*, Núm. 2, 2019, pp. 1-21. Disponible en: <https://revistas.um.es/igual/article/view/341501>.
- POYATOS MATAS, G.: “De la ética del cuidado feminizada a la ética del cuidado humanizada. A propósito de la cuestión prejudicial planteada por el Tribunal Superior de Justicia de Canarias respecto al complemento por maternidad”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, Núm. 2, 2019, pp. 113-127.
- POYATOS MATAS, G.: “Cuidados, pensión de jubilación y perspectiva de género”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, Núm. 458, 2021, pp. 111-126.
- RUIZ SANTAMARÍA, J.L., *Vacíos e insuficiencias en la adaptación y protección adecuada a las personas trabajadoras con discapacidad*, Aranzadi Thomson Reuters, Cizur Menor (Navarra), 2019.
- RUIZ SANTAMARÍA, J.L.: “Trabajo decente de las personas con discapacidad en la sociedad actual”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2019, Vol. 7 Núm. 4, pp. 112-136. Disponible en : https://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/54608/mod_resource/content/0/n%C3%BAm.%204%20octubre-diciembre.pdf.
- RUIZ SANTAMARÍA, J.L.: “Orientaciones y desafíos globales para la mejora de los ambientes de trabajo: ¿Un nuevo modelo de prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de la OIT?”, *Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Experiencias y desafíos de una protección social centenaria: Tomo II. IV Congreso Internacional y XVII Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social*, Laborum, Murcia, 2020, pp. 497-518. Disponible en: <chrome-extension://efaidnbmninnibpcjpcglcfindmkaj/https://www.aesss.es/wp-content/uploads/2020/10/TOMO-II-LIBRO-CONGRESO-AESSS-2020.pdf>.
- UNIÓN EUROPEA (UE), *Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015* Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones de 21 de septiembre de 2010, Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015 COM (2010) 491 final, Bruselas (Bélgica), 2010. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/ES/legal-content/summary/strategy-for-equality-between-women-and-men-2010-2015.html>.

UNIÓN EUROPEA (UE), *Estrategia de la UE para la igualdad entre mujeres y hombres después de 2015*, Resolución del Parlamento Europeo, de 9 de junio de 2015, sobre la estrategia de la UE para la igualdad entre mujeres y hombres después de 2015 (2014/2152(INI)), Bruselas (Bélgica), 2015. Disponible en: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2015-0218_ES.html.

UNIÓN EUROPEA (UE), *Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025*, Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, COM/2020/152 final, Bruselas (Bélgica), 2020. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>.

WEIL, S., *Reflexiones sobre las causas de la libertad y de la opresión social*, Trotta, Madrid, 2015.