

RESUMEN DEL INFORME FÓRUM POLÍTICA FEMINISTA MIRADAS Y PROPUESTAS FEMINISTAS A LAS 21 RECOMENDACIONES DEL PACTO DE TOLEDO

El Informe de Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo contiene 21 medidas consensuadas y aprobadas en el Pleno del Congreso de los Diputados el 19 de noviembre de 2020 (262 votos a favor, 2 en contra y 78 abstenciones) cuyo objetivo es afrontar un nuevo modelo de sociedad y asegurar el equilibrio del Sistema.

La composición de la XIV Comisión del Pacto de Toledo que ha redactado el informe estaba constituida por 27 mujeres (42%) y 35 hombres.

Fórum de Política Feminista hemos analizado [el Informe de Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo emitido por la Comisión de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo el pasado 27 de octubre](#), realizando el examen con perspectiva feminista, observado en cada recomendación la incidencia que en las mujeres tendrían cada una de ellas para paliar y reducir, hasta su eliminación, la desigual situación que sufrimos en la sociedad, el mercado laboral y como consecuencia, en el sistema de pensiones.

La posición de las mujeres en el Sistema de Pensiones es de clara desventaja. Las mujeres representan el 52% del total de personas beneficiarias del Sistema de Pensiones, siendo la cuantía media de su pensión de 827,97 €, mientras que la media de la pensión de los hombres es de 1.251,97€. Por lo tanto, **habría que incrementar 51,27% la pensión de jubilación que perciben las mujeres para su equiparación** con la media de los hombres. También debemos tener en cuenta que hay 1.327.091 mujeres que no han alcanzado la posibilidad de tener una pensión contributiva.

En cuanto a las pensiones por jubilación el número de mujeres beneficiarias es de 2.414.622 y la cuantía media de la pensión es de 909,99€. La brecha en las pensiones por jubilación es del 50,3%.

La cuantía media de las pensiones que perciben las más de 5 millones mujeres no alcanza el SMI.

PENSIONES EN VIGOR MARZO 2021		
SEXO	Nº PENSIONES	CUANTÍA MEDIA
MUJER	5.112.201,00	827,97
HOMBRE	4.703.407,00	1251,97
TOTAL	9.815.608,00	1030,96

La brecha de género existente en las prestaciones de la Seguridad Social no se produce unicamente por el propio sistema, sino que tiene claros activadores: el menor acceso de la mujer al trabajo asalariado, las peores condiciones laborales y todo ello por el rol social de las mujeres relacionado con la división sexual del trabajo, la maternidad y los cuidados. El sistema empuja a muchas mujeres a la dependencia económica del cónyuge, la precariedad durante su vida laboral y la pobreza en muchos casos durante toda su vida.

Para eliminar esta desigual situación se están tomando medidas normativas de las que aún no podemos analizar su impacto (Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres), aún así hay otras políticas públicas que deben ser tenidas en cuenta.

La Comisión no ha tomado en consideración la corrección de la brecha de género en las pensiones como factor sobre el que incidir de manera prioritaria. El compromiso político con el sistema se antepone al compromiso con las mujeres y con su derecho a tener unos ingresos dignos en la etapa de mayor edad.

Relega el Informe a las mujeres a una recomendación concreta, la número 17, en un apartado especial para considerar medidas correctoras para la efectiva equiparación en la cobertura de mujeres y hombres bajo el epígrafe general de Mujeres y Seguridad Social. Y lo hace desde la óptica del rol social de cuidadoras y la discriminación laboral que sufrimos, en gran medida, por este papel que la mujer, por serlo, ha tenido en la familia y la sociedad.

Sin embargo carece el informe de una visión transversal en gran parte del resto de medidas o recomendaciones propuestas, se desentienden de las realidades de las mujeres y pierden la necesaria perspectiva feminista para que la incidencia de las medidas corrija la brecha de género en las pensiones desde sus orígenes sociales y laborales.

Las propuestas generalistas pueden tener una respuesta positiva igualitaria para todos los colectivos sin que suponga eliminación la diferencia o pueden agravar más la situación de colectivos más desfavorecidos por no tener en cuenta cómo afrontar la eliminación de las desigualdades estructurales, obligación que deben ser afrontadas por los poderes políticos.

Señalamos en el informe aquellas recomendaciones del Pacto de Toledo, que de no conllevar medidas correctoras para paliar la situación desigual de los sexos en el mercado laboral y el rol social de las mujeres, serán en estos momentos, perjudiciales para las mujeres. Reivindicamos un cambio de perspectiva y que se abra el objetivo para considerar la realidad en su conjunto en todo momento, porque con estas reglas se retroalimenta la desigualdad.

Se marcan propuestas que creemos pueden conllevar una repercusión negativa en las mujeres, como el incentivo a planes de empleo complementarios y los ahorros personales, destinadas a realidades lejanas a la de las personas en riesgo de exclusión, con trabajo precario o no formal y con escasos recursos. O medidas como el aumento de la edad de jubilación y la recientemente anunciada, penalización por anticipar la edad la jubilación.

Por ello nuestras propuestas inciden políticamente en el principio de solidaridad que sostiene al sistema de pensiones, por el cual se apoya a las situaciones menos protegidas desde las aportaciones contributivas, así como en la obligación de atender la suficiencia de las pensiones como principio inspirador de la autonomía personal.

Planteamos un cambio del sistema en su conjunto que se sitúa lejos de fomentar la trampa de la diferencia, de incentivar, motivar y compensar a las mujeres por su mayor dedicación al hogar, el trabajo doméstico o los cuidados. Muy al contrario, se hace necesario un cambio de modelo social que requiere de una condición principal y una visión feminista, y es que apostemos por una sociedad donde no haya ninguna diferenciación de roles de género y la hagamos real. Eliminar toda división sexual del trabajo.

Para ello las Políticas Públicas deben ser pensadas coherentemente en su conjunto y enfocadas a este objetivo social común y el Estado tiene que aplicarlas de manera transversal. Lamentablemente este informe del Pacto de Toledo carece de esa necesaria condición.

Fórum de Política Feminista requerimos un cambio estructural social para la desaparición de la diferencia por sexo con medidas que fomenten la corresponsabilidad del Estado, la escolarización de 0 a 3 años y un sistema de servicios públicos para los cuidados y suficientemente financiado. Exigimos dignificar las condiciones de quienes nos cuidan regularizando la situación de las empleadas del hogar y eliminar los incentivos que desincentivan el empleo de calidad de las mujeres y equiparación de las pensiones, también las no contributivas, a un mínimo de suficiencia vital y elevar los índices de referencia para la garantía de unas rentas mínimas adecuadas.

Otras propuestas están dirigidas a actuaciones en el régimen de la Seguridad Social, en cuanto a los topes, bases de cotización, complementos a mínimo, viudedad y los gastos impropios. Apostamos por actuaciones de la Inspección de Trabajo contra la economía sumergida y en favor de las mujeres migrantes empleadas en servicios esenciales y en situación irregular, políticas de incentivo para el retorno al mercado laboral de mujeres desempleadas e inactivas así como medidas para la conservación en situación de trabajo activo de las mujeres.

Refrenciar los datos desglosados por sexos: pensiones no contributivas y la tasa de sustitución. Políticas públicas estructurales con perspectiva feminista en el Sistema de Dependencia y en los cuidados.

Servicios profesionales públicos, con generación suficiente de puestos de trabajo. Progresiva eliminación de la prestación económica individual por cuidados no remunerados. Reforzar los recursos y la coordinación de los servicios sociales y sanitarios, para disminuir la burocratización. Prevención y atención específica a las personas cuidadoras.

Las mujeres somos la mitad de la población y nuestra situación en el Sistema de Seguridad Social es de inferioridad respecto a los hombres. Equipararnos debe ser prioridad en todas aquellas medidas que se acuerden en marco del Diálogo Social, como lo deberían haber sido, en la Comisión Parlamentaria del Pacto de Toledo, ya que la eliminación de la discriminación de las mujeres es un deber de Estado, como establece la Convención Cedaw.

Ser mujer no puede ser sinónimo de desigualdad.

18 de abril de 2021

INFORME FÓRUM POLÍTICA FEMINISTA A LAS RECOMENDACIONES DEL PACTO DE TOLEDO 2020

0. Defensa del mantenimiento y mejora del sistema público de pensiones

— Rechaza la sustitución del sistema de reparto por otro de capitalización.
 — La financiación del sistema de la Seguridad Social debe adecuarse a la naturaleza de la protección, de modo que las prestaciones no contributivas se financien mediante aportaciones del Estado.

La situación de las mujeres en el sistema de pensiones es muy precaria, sin embargo En su voluntad de defensa del sistema de pensiones, la Comisión no ha tomado en consideración la corrección de la brecha de género en las pensiones como factor sobre el que incidir de manera prioritaria. Teniendo en cuenta el total de las pensiones en vigor a 1 de marzo de 2021 la brecha de género asciende al 51,27%. Teniendo en cuenta sólo las pensiones de jubilación, donde la cuantía media para los hombres es de 1.364,74 € y para las mujeres es de 909,99 €, la brecha sigue siendo de 50%. La cuantía media de ninguna de las pensiones que perciben las más de 5 millones de mujeres con pensión contributiva alcanza el SMI (950€).

TOTAL PENSIONES EN VIGOR a marzo/2021			
Régimen	HOMBRES	MUJERES	BRECHA
	P. Media	P. Media	H-M*100/M
Total sistema	1.251,97	827,62	51,3%
General	1.359,14	915,82	48,4%
Trabajadores autónomos	830,47	604,69	37,3%
Trabajadores del mar	1.307,54	725,29	80,3%
Minería del carbón	2.233,60	1.073,92	108,0%
Accidentes de trabajo	1.177,19	908,78	29,5%
Enfermedades profesionales	1.485,82	1.102,51	34,8%
SOVI	420,24	404,36	3,9%

Clases de pensiones (marzo/2021)	Cuantías Medias MUJERES
Total sistema	827,62
Incapacidad permanente	901,86
Jubilación	909,99
Viudedad	757,14
Orfandad	414,92
Favor de familiares	615,14

Es evidente que las mujeres sufren una discriminación en materia de pensiones y es obligación del Estado eliminar esta brecha con medidas que tiendan a la equiparación de las cuantías. El compromiso con el sostenimientos del sistema de pensiones debe ser compatible con el compromiso con las mujeres y con su derecho a tener unos ingresos dignos en la etapa de mayor edad.

Proponemos:

- La reducción de la brecha de las pensiones entre mujeres y hombres como objetivo transversal para todas las medidas que se adopten para la sostenibilidad del sistema público de pensiones en cumplimiento de los principios de solidaridad social y entre generaciones.

1. Consolidación de la separación de fuentes y restablecimiento del equilibrio financiero

— Las cotizaciones sociales deben ser destinadas exclusivamente a financiar prestaciones contributivas.
 — La financiación de las prestaciones no contributivas de la Seguridad Social ha de efectuarse exclusivamente a través de aportaciones del Estado.

Existen gastos hasta ahora sufragados por la Seguridad Social que deben ser asumidos por el Estado con financiación tributaria (con cargo a sus Presupuestos Generales), según un calendario que permita superar el déficit financiero de la Seguridad Social no más tarde de 2023.

Para que el sistema de pensiones sea capaz de reducir la brecha entre pensiones de mujeres y hombres, es fundamental que atienda aspectos como las lagunas de cotización que presentan las mujeres, que se concentran en los 15 años que median entre los 30 y los 45 y las están condenando a ser pensionistas pobres. Sólo el 39'8% de las mujeres que accedieron a una pensión por jubilación en 2018 había cumplido los 38,5 años de cotización, frente al 75'8% de los hombres.

Por ello es fundamental sacar del presupuesto de la Seguridad Social la financiación de las prestaciones relacionadas con el nacimiento y el cuidado del menor, así como las de las situaciones

asimiladas al alta por cuidado de familiares y el complemento de pensión por maternidad, e incluirlas en las políticas de igualdad de los PGE.

Proponemos:

- El Estado debe asumir la financiación de las partidas relacionadas con el nacimiento y cuidado del menor, y cuidado de familiares, dentro de las políticas de igualdad.
- Avanzar en la compensación de las lagunas de cotización que presentan las mujeres.

2. Mantenimiento del poder adquisitivo y mejora de las pensiones

La Comisión defiende el mantenimiento del poder adquisitivo de los pensionistas mediante la revalorización anual de sus pensiones en base al IPC real, así como su garantía por Ley y su preservación mediante la adopción de medidas para asegurar el futuro equilibrio social y financiero del sistema.

Si bien las mujeres son el 52% de las personas que perciben una pensión contributiva a marzo de 2021, el total de las cuantías que perciben supone el 42% de la nómina total. Mantener una revalorización de las pensiones anual mediante la aplicación de un porcentaje (0,9% para 2020) va a perpetuar la brecha de las pensiones entre mujeres y hombres.

Teniendo en cuenta los datos del INSS sobre el total de pensiones contributivas en vigor a diciembre de 2020 (cuantías medias de 816,08€ las mujeres y 1.236,85€ para los hombres), la revalorización de las pensiones para 2021 ha supuesto 10 €/mes para los hombres y 6,5 €/mes para las mujeres.

En lo relativo a pensiones no contributivas, teniendo en cuenta la cuantía media de 406,07 € a diciembre de 2020 (según Informe del IMSERSO de Evolución de las nóminas de Pensiones No Contributivas 2014-2020), la revalorización mediante la aplicación de una subida del doble de las contributivas (1'8%) ha supuesto una subida de algo más de 7 € de media. A pesar de este factor de corrección, estamos hablando de una cuantías del todo insuficientes para vivir dignamente, y que afectan en gran medida a las mujeres, que suponen el 64,61% de los perceptores del total de PNC, unas 290.000 según informes del IMSERSO.

	interanual noviembre 2020
IPC General	-0,80%
Alimentos y bebidas no alcohólicas	1,70%
Bebidas alcohólicas y tabaco	0,50%
Vestido y calzado	1,00%
Vivienda	-3,60%
Menaje	0,30%
Medicina	0,30%
Transporte	-5,10%
Comunicaciones	-4,20%
Ocio y Cultura	-0,70%
Enseñanza	-0,20%
Hoteles, cafés y restaurantes	0,30%
Otros bienes y servicios	1,40%

Debemos mencionar que, además, el impacto de la pandemia por COVID-19 en la economía ha supuesto que el IPC interanual haya dado una cifra negativa, el -0,8%, con lo cual se anula la percepción de la “paguilla” de compensación que se venía percibiendo por el desfase entre la subida aplicada y la evolución de los precios al consumo. Sin embargo, si desglosamos los diferentes bienes que se tienen en cuenta para el cálculo vemos que las caídas las han protagonizado el transporte (-5,10%), las comunicaciones (-4,20%) o la vivienda (-3,60%), mientras que los productos de primera necesidad como alimentos, bebida no alcohólica,

vestido, calzado y otros bienes y servicios han experimentados subidas del 1,70%, con lo que el poder adquisitivo de las pensionistas se va a ver perjudicado en 2021.

Proponemos:

- Diseñar métodos de revalorización y mejora de las pensiones que tengan como objetivo la equiparación de las pensiones contributivas de las mujeres.
- Dignificar los importes de las no contributivas, objetivo que debe incorporarse a través de los Presupuestos Generales o contra el Fondo de Reserva de las pensiones, como política prioritaria para la igualdad de mujeres y hombres de impostergable interés social.

- Incremento progresivo con referencia al SMI en los Presupuestos Generales del Estado de las pensiones no contributivas.
- Que se articulen mecanismos de compensación del desfase entre ingresos anuales y la subida real de los precios que priorice la consideración de la evolución del IPC de los bienes de primera necesidad, ya que son los que más incidencia tienen en las economías de los hogares de las pensionistas.

3. Fondo de reserva

— La disminución del Fondo obedece al persistente desequilibrio financiero que ha deteriorado las cuentas de la Seguridad Social durante sucesivos ejercicios presupuestarios, siendo conveniente establecer un remanente mínimo sujeto a una regla endurecida de disponibilidad.

— Una vez que se recupere el equilibrio de las cuentas de la Seguridad Social, debe retomarse la regla según la cual los excedentes de las cotizaciones, sin límite alguno, han de incorporarse al Fondo de Reserva, así como que la disposición de sus activos debe ajustarse estrictamente al pago de prestaciones de naturaleza contributiva.

— El Fondo de Reserva puede ser una importante ayuda para resolver desequilibrios coyunturales entre los ingresos y los gastos de la Seguridad Social, pero no es el mecanismo adecuado para resolver desequilibrios financieros de naturaleza estructural.

Evolución del Fondo de Reserva de la Seguridad Social de España (en millones de euros)				
Año	Aportaciones	Ganancias	Capital retirado	Total Fondo
2000	601	3	-	604
2001	1.803	26	-	2.433
2002	3.575	161	-	6.169
2003	5.494	362	-	12.025
2004	6.720	586	-	19.330
2005	7.005	849	-	27.185
2006	7.542	1.152	-	35.879
2007	8.410	1.427	-	45.716
2008	9.520	1.987	-	57.223
2009	80	2.719	-	60.022
2010	1.809	2.544	-	64.375
2011	223	2.217	-	66.815
2012	227	2.970	7.003	63.008
2013	196	2.187	11.648	53.744
2014	279	2.911	15.300	41.634
2015	103	3.994	13.250	32.481
2016	11	2.664	20.136	15.020
2017	2	173	7.100	8.095
2018	1	-53	3.000	5.043
2019	-	-	-	1.543

Fuente: Seguridad Social

Que el Fondo de Reserva de las pensiones se recupere y sirva para asegurar el cobro de éstas, es una buena noticia. La disposición de sus activos se debe destinar con carácter exclusivo a la financiación de las pensiones contributivas en situaciones estructurales de déficit por operaciones no financieras del sistema de Seguridad Social y debe recuperarse cuanto antes la regla de incorporar al Fondo de Reserva los excedentes de las cotizaciones.

Los datos de la evolución del Fondo de Reserva de la Seguridad Social indican que entre 2012 y 2018 se dispuso de más de 77.000 millones de euros. Comparado con esta cifra, la brecha entre las pensiones de mujeres y hombres asciende a unos 1.700 millones de euros, apenas un 2% del total de la cantidad retirada.

Proponemos:

- Que las medidas para la recuperación del Fondo de Reserva contemplen medidas para la equiparación de las pensiones compatibles con su recuperación financiera.

4. Integración y convergencia de regímenes

Se requiere un análisis de convergencia de los diferentes regímenes hasta reducirlos a dos: trabajadores por cuenta ajena y trabajadores por cuenta propia. Se debe continuar avanzando hacia la plena equiparación de los derechos y obligaciones de los trabajadores autónomos con los del Régimen General. Deben promoverse, en el marco del diálogo social, las medidas necesarias para aproximar las bases de cotización de los autónomos a sus ingresos reales.

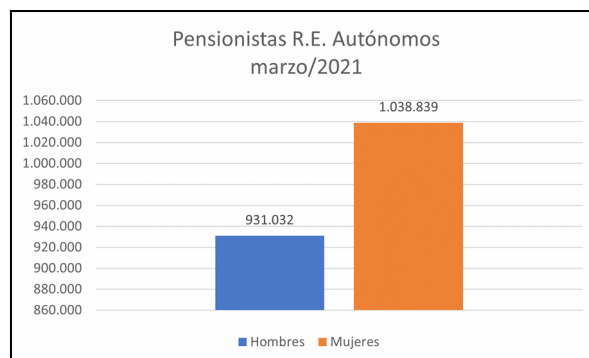
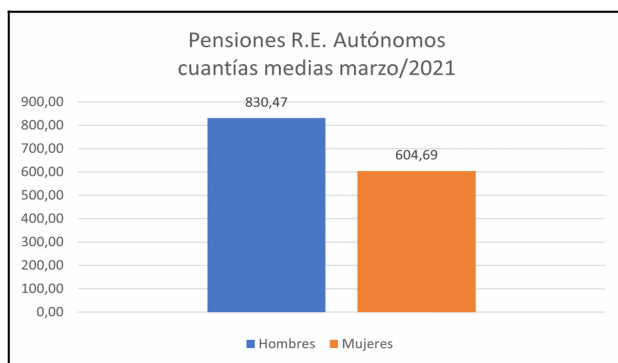
El propósito de equiparar derechos y obligaciones entre los diferentes regímenes también debería ir acompañado de una especial atención sobre los factores de desigualdad que pueden estarse dando en cada uno de ellos entre mujeres y hombres, con el fin de corregirlos.

Brecha de género en pensiones de los diferentes Regímenes Marzo/2021			
Regímenes	Hombres (H)	Mujeres (M)	Brecha H-M*100/M
R. General	1.359,14 €	915,82 €	48,4 %
Trabajadores Autónomos	830,47 €	604,69 €	37,3 %
Trabajadores del Mar	1.307,54 €	725,29 €	80,3 %
Minería del Carbón	2233,60 €	1.73,92 €	108 %
Accidentes de trabajo	1.177,19 €	908,78 €	29,5 %
Enfermedades profesionales	1.485,82 €	1.102,51 €	34,8 %
SOVI	420,24 €	404,36 €	3,9 %

Fuente: INSS

Una visión sobre las cuantías medias de las pensiones en cada régimen nos revela la existencia de brecha en perjuicio de las mujeres en todos ellos.

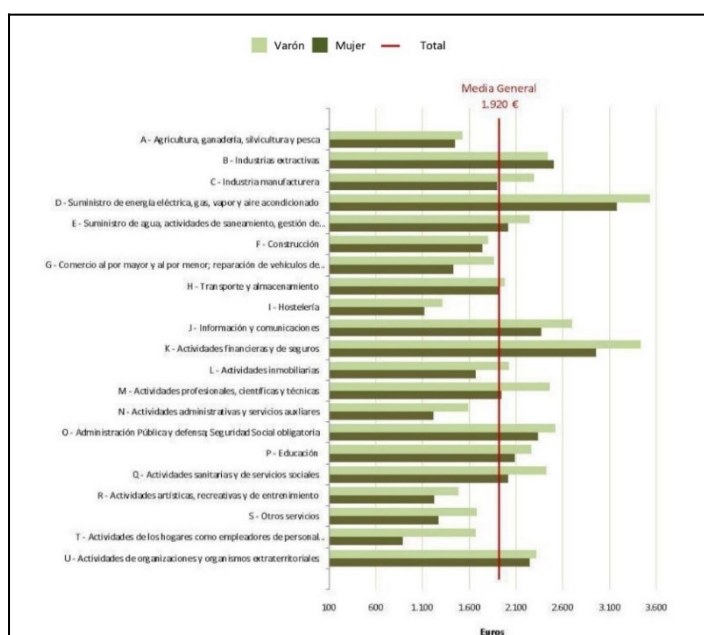
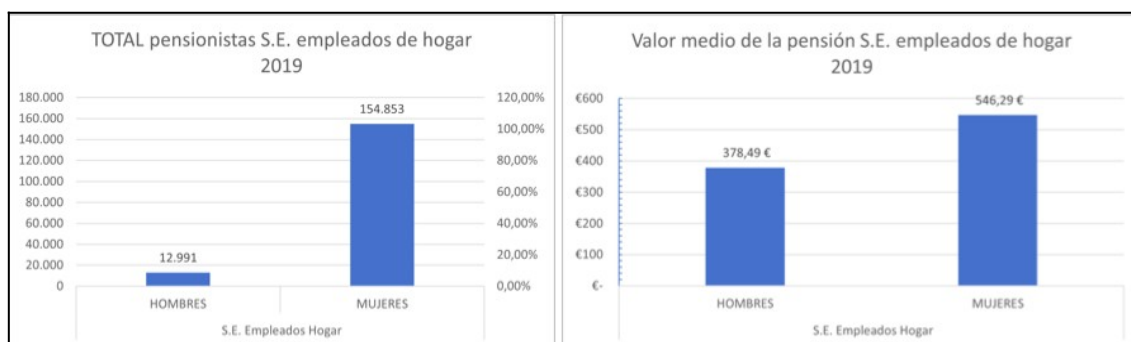
Encuadrados en los Regímenes Especiales de Trabajadores del Mar y de la Minería del Carbón hay menos de doscientos mil pensionistas, y en ambos casos encontramos una gran diferencia en los importes de las pensiones de mujeres y hombres.



Bajo el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos hay casi dos millones de pensionistas, lo que supone un 20% del total aproximadamente. De ellos, casi un 53% son mujeres que, sin embargo, perciben el 45% de la nómina total, presentando una brecha entre las pensiones de mujeres y hombres del 37,3 %.

No queremos dejar de mencionar la precaria situación de las pensiones del Sistema Especial de empleadas de hogar: según datos del Anuario de Estadísticas de 2019 del Ministerio de Trabajo, las pensiones bajo este epígrafe sólo suponen el 1,7% del total de las pensiones en vigor pero casi en su totalidad (92%) son mujeres sus perceptoras, siendo 546,29 € la cuantía media que perciben las pensionistas, con un 62% de estas pensiones complementadas por mínimos. Según la *Estadística de Bases Medias de Cotización del Régimen General* a junio 2020 publicada por la TGSS, las actividades del hogar (T en el gráfico) es la actividad en la que menos se cotiza por las mujeres y donde más diferencia hay entre las cotizaciones de mujeres y hombres, factores que abundan en la precariedad de este sector feminizado.

Según la EPA, el 5,8% de las mujeres ocupadas lo están en esta actividad (unas 520.000), en la que sólo están dadas de altas en la Seguridad Social dos tercios de las ocupadas.



Pensiones con complemento por mínimos	Media anual 2019	
	Número	En % sobre el total de cada clase
TOTAL	2.344.781	24,1
Régimen General	1.570.795	22,3
S.E. Agrario cta. ajena	344.638	60,6
S.E. Empleados Hogar	103.872	61,9
R. General	1.122.285	17,8
R. E. Trabajadores Autónomos	710.850	36,1
S.E. Agrario	263.663	53,4
Trabajadores Autónomos	447.187	30,3
R. E. Trabajadores del Mar	30.504	24,4
R. E. Minería del Carbón	3.086	4,8
Acc. de Trabajo y Enfer. Profes.	28.343	11,8
SOVI	1.202	0,4

Fuente: Ministerio de Trabajo, Anuario de Estadísticas 2019

Proponemos:

- Incorporar la perspectiva feminista en el análisis de los distintos regímenes para su integración.
- Equiparar el sistema especial de empleadas de hogar con el Régimen General para que, además de tener derecho al desempleo, adecúen las cotizaciones a sus ingresos reales para una mejor protección en la etapa pensionista.

5. Adecuación de las bases y periodos de cotización.

- Evaluación de la ampliación de la progresiva del período de cálculo de la base reguladora de las pensiones.
- Evaluación de la ampliación del período cotizado exigible, por Ley, para alcanzar una pensión del cien por cien de la base reguladora.
- Resulta adecuado el mantenimiento y mejora de las pensiones mínimas, con una estructura y cuantías que no desincentiven la cotización.

La Comisión considera necesario ajustar la relación entre el salario real y las bases de cotización así como, paralelamente, mejorar las prestaciones que se recibirán. Elevar el tope máximo de cotización y la pensión máxima para garantizar la adecuada correlación en la evolución de los salarios, cotizaciones y prestaciones.

Sin embargo, las mujeres sufrimos lagunas en las cotizaciones con una vida laboral llena de vacíos y ausencias que perjudican la carrera profesional, todo ello debido al hecho de ser mujer y a nuestro

papel de madre y cuidadora. Optar por la ampliación del periodo de cotización para alcanzar una pensión del 100% de la base reguladora es una apuesta por el alargamiento de la vida laboral que supone, para las mujeres, una clara desventaja frente a los hombres que no se han encontrado con esta situación. Como ya hemos advertido al respecto de la Recomendación 1, sólo el 39'8% de las mujeres que accedieron a una pensión por jubilación en 2018 había cumplido los 38,5 años de cotización, frente al 75'8% de los hombres. Por lo tanto, es una medida que perjudicará a las mujeres mientras que el impacto de las medidas de corresponsabilidad por nacimiento impulsadas aún está por evaluar.

Proponemos:

- El destope de las cotizaciones sociales para que contribuyan en función del salario a la solidaridad de las pensiones más bajas, ocupadas por mujeres.
- Equiparación de bases medias de cotización entre Régimen Autónomos y Régimen General.
- El Estado debe asumir los gastos del personal de la administración de la Seguridad Social y liberar de esa carga al sistema de pensiones.
- Convertir los programas de reducciones a la contratación en programas de bonificación.
- Luchar contra la Economía sumergida para mayor solidaridad del sistema y salvar de la exclusión a colectivos como las empleadas del hogar y cuidados.
- Las políticas activas de empleo no deben financiarse con cargo a la Seguridad Social, sino con recursos adicionales para no restar recursos al sistema.

Ante el creciente peso de las nuevas formas de trabajo *desregulado* es necesario una respuesta del ordenamiento jurídico y del esquema de Seguridad Social para evitar las graves consecuencias que esta transformación tiene en términos de desigualdad y de debilitamiento de la cohesión social. El impacto de la tecnología en el empleo no es un asunto sólo técnico, sino una cuestión esencialmente sociopolítica.

Proponemos:

- Cualquier tipo de prestación de servicios profesional, sea como trabajo asalariado o como trabajo por cuenta propia, debe dar lugar al alta y al nacimiento de las correspondientes obligaciones de cotización, progresivas conforme a salarios, como presupuesto para el disfrute posterior de prestaciones sociales.

6. Incentivos al empleo.

El sistema de incentivos debe concentrarse en las situaciones y colectivos cuyo empleo se persigue favorecer de forma especial. A este respecto, solamente debe priorizarse con este tratamiento preferente a los colectivos de personas con discapacidad o en riesgo de exclusión social y a las víctimas de violencia de género; asimismo, deben adoptarse medidas de fomento de la contratación de los parados de larga duración, y de los jóvenes, así como incentivarse el mantenimiento del empleo de las personas contratadas que tengan 55 o más años.

Los incentivos al empleo forman parte de las políticas públicas para una sociedad más justa y cohesionada. Y debe hacer frente a varias situaciones que afectan a las mujeres en especial, hecho este que rechaza la recomendación poniendo situaciones concretas excluyentes. El esfuerzo debe partir fiscalmente del conjunto de la sociedad y no de la merma solidaria del sistema de Seguridad Social.

En 2019, 1.569.000 mujeres declararon que el motivo de no estar en situación de activa laboral era por cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores y otras obligaciones familiares y sólo 130.000 hombres se encontraban en esa situación por idénticos motivos. Así mismo, según la EPA 4T/2020, las tasas de actividad y empleo son 10 y 11 puntos superiores respectivamente en los hombres que en las mujeres.

Proponemos:

- Implementar servicios y políticas públicas que liberen a la mujer de su papel de cuidadora y facilite su incorporación a la situación de activa y ocupada laboral.

- Potenciar también con el sistema de incentivos el retorno al trabajo de mujeres desempleadas e inactivas y la conservación en situación de trabajo activo de las mujeres.
- Acrecentar la entrada de los jóvenes en el mercado de trabajo y aumentar las bases de cotización, eliminando, por ejemplo, los topes.
- Las políticas activas de empleo no deben financiarse con cargo a la Seguridad Social, sino con recursos adicionales.
- Eliminar programas que incentiven la peor calidad de los empleos de las mujeres: Excedencias o parcialidad.

7. Modernización e información al ciudadano.

Debe darse cumplimiento a las obligaciones de información de modo que cada ciudadano pueda disponer de información periódica individualizada de sus futuros derechos de pensión.

Las Administraciones Públicas deben impulsar una ambiciosa transformación digital de para hacerlas más eficientes y ágiles en su relación con la ciudadanía. En materia de información a la ciudadanía, es necesario, además, concienciar de la importancia fundamental que tiene la carrera de cotización sobre su futura pensión de jubilación y de la naturaleza solidaria del sistema. En particular cada trabajadora y trabajador debe conocer, en su nómina, el importe de las cotizaciones propias a la Seguridad Social y el importe de las que corresponde satisfacer al empresario; asimismo, una vez al año, debe recibir en su domicilio información puntual sobre estas cuestiones.

8. Gestión del sistema.

Potenciar la mejora de la gestión, a través de la creación de una agencia de la Seguridad Social que permita la gestión integrada de las funciones de afiliación, recaudatorias y de gestión de prestaciones, con arreglo al marco competencial establecido en la Constitución y los diferentes Estatutos de Autonomía.

Abordar de manera inmediata un plan integral de recuperación y renovación de la plantilla de personal al servicio de la Seguridad Social.

Es necesario la simplificación, racionalización, economía de costes y eficacia social, así como la más efectiva aplicación de los principios de solidaridad, igualdad y equidad que informan el sistema español de Seguridad Social.

Esto implica una apuesta real por el servicio y las políticas públicas. En tiempos de crisis como los evidenciados por la pandemia, se ha demostrado que la falta de fortaleza de los servicios públicos implica desprotección de la ciudadanía a la hora de acceder a recursos públicos que deben ser gestionados. Y ellos se ha mostrado trágico en el caso del subsidio extraordinario para las empleadas del hogar.

Proponemos:

- Empleo público con una dotación de recursos suficientes y capacitación adecuada para la gestión de la Seguridad Social.

9. Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social.

Es necesario completar el proceso de modernización y transparencia en el funcionamiento de las Mutuas, así como dotarlas de un cierto margen de flexibilidad en el uso de sus recursos, compatible con un estricto control de la Seguridad Social.

Es necesario evaluar el funcionamiento de los servicios públicos privatizados para, fruto de esa evaluación, impulsar un proceso de reversión a la gestión directa de los mismos y, en los casos en los que no se estimara la reversión, establecer sistemas efectivos de evaluación y control.

Se debe defender la adopción de medidas que mejoren la eficacia y el control de las Mutuas, que modernicen su funcionamiento y que lo doten de mayor eficiencia, sin menoscabo de su naturaleza jurídica. En este sentido, las cotizaciones por contingencias profesionales deben continuar simplificándose y ajustándose, a fin de adecuar su importe a las necesidades reales del sistema en cada ejercicio.

La presencia actual de las mujeres en las juntas directivas de las Mutuas no alcanza el 15%. Debemos tener en cuenta que forman parte del sector público estatal debido a la naturaleza pública de sus funciones y de los recursos económicos que gestionan.

10. Lucha contra el fraude.

Debe favorecerse que todas las Administraciones implicadas puedan cruzar la información existente en sus bases de datos. Deben reforzarse los medios de Inspección de Trabajo y el régimen sancionador a las empresas que no cumplan con sus obligaciones frente a la Seguridad Social.

Los objetivos y propuestas de trabajo para el control de la recaudación, el refuerzo de las acciones dirigidas para el afloramiento de los empleos sumergidos, la actualización de los mecanismos de control y seguimiento de las prestaciones (sobre todo las referidas a incapacidad temporal) y el refuerzo de los instrumentos y medios materiales y humanos de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social para luchar contra las infracciones laborales, entre otros, ya fueron recogidos en el Informe de 1999 realizado por el [CES](#) y en el [informe sobre recomendaciones al Pacto de Toledo de 2011](#).

El actual Informe de Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo señala de forma directa y explícita la necesidad de desarrollar "las acciones dirigidas a aflorar empleos sumergidos en ámbitos específicos, como el de los servicios a las personas y a las familias". Para marzo 2021, las estadísticas de [afiliación según división de actividad CNAE 2009](#) informan de un total de 422.559 altas en el epígrafe 97 de "Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico".

Proponemos:

- Completar la reforma del Sistema de Seguridad Social de empleadas de hogar con el objeto de que las cotizaciones den acceso a la prestación por desempleo.

La situación de temporalidad de estos empleos es clara y conocida: en buena parte de las ocasiones las empleadas de hogar son contratadas para la atención a menores hasta la edad adolescente, o bien para el cuidado de personas dependientes, lo que también tiene un horizonte temporal limitado.

A la finalización de estos contratos, las mujeres quedan sometidas a una situación de desprotección que las lleva a una desigualdad clara y evidente por razón de sexo del sistema, con menos derechos reforzando el menor valor social y económico del mismo, posicionándolas también en una mayor vulnerabilidad en cuanto a reclamar derechos laborales, de protección de situaciones de acoso o abuso sexual o por razón de sexo, sin protección ante el desempleo, por lo que no perciben lo beneficioso de las cotizaciones a medio plazo.

Proponemos:

- Investigación de los empleos no declarados de cuidado a las personas, que son realizados básicamente por mujeres y mayoritariamente por mujeres extranjeras, reconocimiento de sus derechos laborales.

Esto supondrá el reconocimiento de sus derechos laborales, garantizar la percepción de salarios regularizados en el momento actual, la contribución obligada al sistema público de pensiones y

seguridad social y garantizar el derecho a prestaciones por desempleo a medio plazo y pensión de jubilación a largo plazo.

Según las estadísticas del INE ([Ocupados por ramas de actividad](#), por tipo de ocupación, por situación profesional y por tipo de puesto laboral), “en el año 2019, del total de mujeres ocupadas, el porcentaje más alto (29,0%) correspondía a la ocupación 5. Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores”. Socialmente se conoce que estas ocupaciones no solo están feminizadas sino que además son objeto de fraude en la contratación: jornadas parciales que de forma efectiva son jornadas completas, etc.

Proponemos:

- Incluir entre los objetivos anuales de lucha contra el fraude a la Seguridad Social en el área de lucha contra la economía sumergida de la Inspección de Trabajo procedimientos de inspección continuada a las empresas, sin previo aviso, con sanciones lo suficientemente disuasorias como para que no se vuelva a repetir el fraude, con el objeto de incrementar la presión y desincentivar el efectivo fraude.

11. Contributividad.

Es necesario preservar y reforzar el principio de contributividad sin menoscabo de la solidaridad del sistema.

En esta recomendación se unen dos principios del sistema de pensiones: el principio de contributividad (la relación directa y equilibrada entre las cotizaciones realizadas y la prestación que se reconoce a la persona trabajadora) y el principio de solidaridad, (a través del “complemento a mínimos”) para que todas las personas puedan llegar a una pensión mínima.

- Implementar medidas que refuercen la cotización de las mujeres más del periodo mínimo y desincentivar relaciones laborales precarias y parciales.

Desde el punto de vista feminista este principio de solidaridad vendría a compensar la situación de mayor precariedad de las mujeres en el mercado de trabajo, y un reconocimiento y compensación por las interrupciones producidas por la desigualdad en los cuidados familiares.

Este complemento a mínimo en la actualidad lo perciben 1.491.269 mujeres, frente a 778.169 hombres.

La medida que plantea el informe de escoger el específico tramo de la carrera de cotización sobre el que va a aplicarse la fórmula de cálculo para la determinación de su pensión, señalamos que puede beneficiar a las mujeres que a lo largo de su vida laboral hayan optado a la reducción de jornadas para el cuidado de familiares.

12. Edad de jubilación

Es necesario reforzar dos líneas básicas de actuación:

— Fomentar la permanencia de los trabajadores en activo.

— Atender a las situaciones de vulnerabilidad que la prolongación de la vida laboral pueda generar en determinados colectivos.

Esto supondrá otra vuelta de tuerca que endurecerá aún más las condiciones para jubilarse, ya que uno de los grandes objetivos es **retrasar la edad de jubilación real**. También el Pacto de Toledo apuesta por «conceder una mayor relevancia a la carrera de cotización del trabajador en la determinación de **la cuantía de su pensión**». Y ampliar el número de años de cotización para el cálculo de la base reguladora provoca generalmente una reducción de la pensión media.

La Comisión aconseja fomentar la **permanencia de los trabajadores en activo para que la edad real de jubilación** se aproxime a la legal (66 años o 65 años de edad cuando se acrediten 37 años y

3 meses). Además, pide medidas para la **prolongación voluntaria de la vida laboral** compatibilizando la pensión y los ingresos de una actividad profesional. Al mismo tiempo apunta que la jubilación anticipada debe quedar reservada a trabajadores con largas carreras de cotización, para evitar que se utilice como vía para regular el empleo. Vuelve el Informe a primar el sostenimiento del sistema sin contar simultáneamente, con solucionar las situaciones más desfavorables.

La edad media de jubilación se situó en 2020 en los 64,52, tres meses menor en los hombres y casi 6 meses mayor en caso de las mujeres. ([Informe económico y Financiero de Seguridad Social](#)) Promover el alargamiento de la vida laboral es una manera de hacer recaer sobre la clase trabajadora el posible descuadre de las cuentas. Lo que requiere el sistema es la reforma estructural en el mercado de trabajo.

Las pensiones contributivas de las mujeres, de media, deberían subir un 50% para equipararse a la media que perciben los hombres. Los incentivos propuestos son progresivos en relación a la cuantía de la pensión, lo que supone que en nada mejoraría la situación de desigualdad de las pensiones que perciben las mujeres.

La brecha salarial entre mujeres y hombres es del 27%, sus trabajos tienen condiciones más precarias y sus carreras de cotización se ven alteradas a causa de la división sexual del trabajo. Una de las modificaciones que se plantean es ampliar el periodo de cálculo de 25 a 35 años, siendo las nóminas de las mujeres casi un 50% menor, supondría la necesidad de alargar la vida laboral para alcanzar una pensión decente.

Proponemos:

- Medidas positivas transitorias correctoras para compensar los tardíos accesos de la mujeres al mercado de trabajo y por ende del periodo de cotización.

13. Prestaciones de Viudedad y Orfandad

Debe llevarse a cabo de manera gradual la reformulación integral de las prestaciones por muerte y supervivencia —en especial la de viudedad— manteniendo su carácter contributivo.

Existen 2.348.572 pensiones de viudedad en marzo de 2021 de las cuales 2.158.661 corresponden a mujeres (91.91%). La cuantía media es de 738,22 €/mes. En cuanto a las pensiones por orfandad 160.961 las perciben mujeres y 178.970, hombres.

La alta tasa de mujeres con pensión de viudedad nos marca cierta referencia de bolsa de inactividad femenina, no siempre voluntaria, y que puede implicar una componente muy importante de la economía sumergida y la división sexual del trabajo, que está en la base de que llegue a ser la única fuente de ingreso.

La propuesta que se hace desde la Comisión del Pacto de Toledo es la redistribución de las cuantías, avanzando en las situaciones más desprotegidas poniendo el objetivo en la edad. Así se reforzaría a las recibidas por las mujeres mayores de 65 años, ya que es a partir de esa es donde se concentra la mayor parte de ellas y una menor vida laboral o nula en la mayoría de los casos.

No es la edad un indicativo que deba tomarse como principal. Observando los datos EPA del 4º trimestre de 2020, los motivos que han llevado a pasar a situación de desempleo por sexo resulta clarificador. Cuando nos centramos en la causa por cuidado de menores o de adultos enfermos, discapacitados o mayores¹. De cada 10 personas que han abandonado su empleo para ocuparse en los cuidados, 8 son mujeres.

También se considera en la recomendación la reforma de la pensión de viudedad encaminadas a suprimir toda discriminación injustificada que afecte a la persona beneficiaria de la pensión por no existir vínculo matrimonial previo.

Poner el foco principalmente en la edad supondría no tener en cuenta situaciones sociales derivadas de la falta de opciones en los cuidados.

Proponemos:

- Mantenimiento de los complementos a mínimos, y primando los requisitos de necesidad social por encima de los de matrimonio, de manera que, sin desproteger a mujeres mayores, no incentive la dependencia de las casadas jóvenes.
- Equiparar situaciones de convivencia o pareja de hecho a matrimonio.

Los ejes de actuación para un nuevo modelo social pasan por un cambio de paradigma que eliminen los estereotipos de género del modelo hombre contribuyente/mujer cuidadora-dependiente-pobre.

[1 Personas paradas por motivos de cuidados](#)

15. Solidaridad y garantía de suficiencia

Recomendación en relación con el concepto de suficiencia, es preciso:

- Fijar una referencia adecuada, que podría ser la tasa de sustitución (porcentaje de la pensión media sobre el salario medio de la persona trabajadora ocupada)
- Establecer un ámbito territorial de medición comparada, en concreto el de los países más avanzados de la UE.

Bajo los principios de solidaridad referenciado por el Pacto de Toledo para justificar el incremento, por ejemplo, de la edad máxima de mantenimiento de las pensiones de orfandad o la mejora de las pensiones de viudedad y por el TC para defender que el concepto de «pensión adecuada» no se considere aisladamente; y el principio de suficiencia como la adecuación de las cuantías para que las personas pensionistas puedan hacer frente a sus necesidades. (Las pensiones serán más suficientes cuanto más generosas sean en términos de cuantía) el informe hace las recomendaciones señaladas más arriba.

Tasa de sustitución se considera la merma económica entre el último sueldo que se percibe y la primera paga de la pensión, en contrario sería el % de ingreso que se mantiene en la jubilación respecto a lo que ganabas en activo. Fórmula: pensión / sueldo * 100. En la actualidad se sitúa según los datos ofrecidos por la OCU en el 26% de pérdida y según la Comisión Europea en el 21%. Positivando los porcentajes serían 72 y 78 por ciento respectivamente.

Los datos de las pensiones por jubilación en marzo de 2021 son los siguientes:

	Hombres	Mujeres
Beneficiarias	3.722.126	2.414.622
Pensión media	1.364,74	909,99

Las cuantías medias de las pensiones de las mujeres es el 66,76% de la media de los hombres. Esta brecha deriva de la desigual situación que se da en el mercado laboral para ambos sexos, en la calidad del empleo y los salarios,

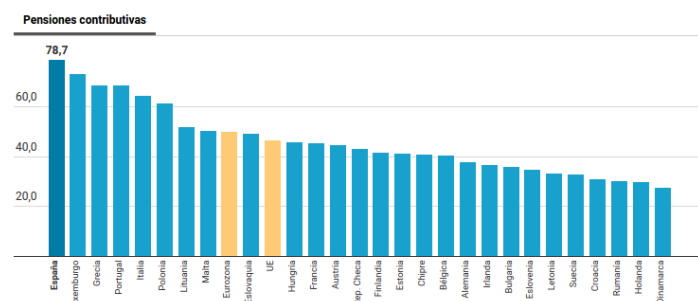
siendo obligada la referencia a la brecha salarial y a que el salario de las mujeres es el 76% del masculino.

Se traslada así las desigualdades de los salarios a las pensiones y finalmente a la tasa de sustitución. Por lo que **proponemos:**

- La referencia a este dato debe ser considerada respecto a la diferencia de las pensiones por sexo.

Tomados los datos del conjunto del sistema de pensiones se obvia la menor suficiencia de las pensiones de las mujeres respecto a los hombres y no se considera el principio de solidaridad para reducir la brecha entre sexos.

Tasa de sustitución de las pensiones en Europa



En cuanto a la medición comparada de la Tasa de sustitución:

En España tenemos la tasa de sustitución más alta de la UE sin que ello suponga más calidad en las pensiones recibidas, ya que la tasa mide la pérdida de ingresos entre salario/pensión, no la calidad de la cuantía por jubilación. Pudiendo ser como en Francia, la pensión media un 10% más alta que en nuestro país y la brecha por sexo 1 punto menor.

16. Sistemas complementarios

Es necesario impulsar los planes de empleo, sustentados en el marco de la negociación colectiva. En cuanto al tercer pilar (ahorro individual), su gestión debe ser más transparente.

Los llamados segundo y tercer pilar del modelo de pensiones, esto es la previsión social complementaria vía negociación colectiva y el ahorro individual como apuesta para complementar las públicas, tal y como se presenta en esta medida, está lejos de ser igualitaria socialmente y mucho más una medida que frene la situación de las mujeres durante su situación de jubilación.

Por la realidad que sufren las mujeres en el mercado laboral, esto es, la menor empleabilidad (44%), la brecha salarial que soportan con un salario anual de 5.784€ menos que los hombres, peores condiciones laborales en parcialidad, y temporalidad o la ocupación en los servicios más esenciales y con condiciones inferiores; todas estas cuestiones implican que:

- Una medida basada en ahorro personal no será positiva para reducir la desigual situación de las mujeres pensionistas y la brecha estimada del 53%.

Y en cuanto a la previsión social complementaria, serían muchas las variables a corregir en la negociación colectiva para que la discriminación laboral de las mujeres no afectase al resultado final con fórmulas de compensación para paliar los salarios más bajos o carreras profesionales interrumpidas y más vulnerables.

17. Mujeres y Seguridad Social.

Se deben adoptar medidas de carácter estructural para conseguir la equiparación de la cobertura por pensiones entre mujeres y hombres y potenciar la corresponsabilidad entre género sexos.

El informe dedica este epígrafe a las medidas normativas necesarias para afrontar la reducción (añadimos y eliminación) de la brecha entre mujeres y hombres en el sistema de pensiones, punto de vista que debería adoptarse en el conjunto de las recomendaciones.

Si se trata de medidas para la igualdad, sin lugar a dudas deben ser estructurales y no coyunturales o parciales.

- Debería incrementarse un 50,3 % la pensión contributiva por jubilación, viudedad, incapacidad, orfandad o a favor de familiares, que actualmente asciende a 909,99 €/mes, para alcanzar la de los hombres, de 1364,74 €/mes ⁽¹⁾. Esta brecha entre mujeres y hombres supera la de los salarios, situada en el 27%. Además, el 75% de las 452.000 pensiones no contributivas (PNC) corresponden a las mujeres, con importes medios aún inferiores: 402,80 €/mes. ⁽²⁾

Cuidados. Propone el informe potenciar la corresponsabilidad por sexos evitando roles a través de los permisos parentales, la regulación de la prestación por riesgo en el embarazo y lactancia.

Poner la dirección de los cuidados únicamente en la corresponsabilidad en el hogar y la crianza es pasar por alto el rol de cuidadora de las mujeres de personas mayores y en el sistema de dependencia. Los sacrificios a la hora de afrontar los cuidados, ya sea en reducción de jornada, excedencias o abandono del mercado laboral recae sin lugar a dudas en el salario más bajo del hogar.

Los datos de la EPA del 4 cuatrimestre de 2020 son significativos:

- De cada 10 personas que han abandonado su empleo y quedan fuera de la fuerza del trabajo para ocuparse en los cuidados, 8 son mujeres.
- [417.500](#) mujeres se ven abocadas al subempleo por cuidados de niños, adultos enfermos, incapacitados o mayores o por otras obligaciones familiares o personales. (20%) Frente a 25.800 hombres que declaran iguales motivos de su contrato a tiempo parcial. (3,59%).

Las necesidades de cuidados aumentarán en España según los últimos datos del INE, y de mantenerse las tendencias actuales, la tasa de dependencia (cociente, en tanto por ciento, entre la población menor de 16 años o mayor de 64 y la población de 16 a 64 años) se elevaría desde el 54,2% actual hasta el 62,4% en 2033, y llegaría al 75,8% en 2068.

Fórum de Política Feminista **proponemos** ante esta realidad, que la corresponsabilidad sea asumida por el Estado con políticas públicas con perspectiva feminista y de futuro, que vayan a la raíz del problema y no genere más desigualdad por división sexual del trabajo, ni social ni laboral.

- Sistema de dependencia y cuidados: el trabajo de cuidados debe pasar de problema individual a objetivo colectivo. Promover la prevención de la dependencia contemplada pero no desarrollada en la LAPAD. Alcanzar un 2,5% del PIB para atención a la dependencia con carácter universal y suficiente. Servicios profesionales públicos, con generación suficiente de puestos de trabajo. Progresiva eliminación de la prestación económica individual por cuidados no remunerados. Reforzar los recursos y la coordinación de los servicios sociales y sanitarios, para disminuir la burocratización. Prevención y atención específica a las personas cuidadoras. ⁽³⁾ Los *servicios públicos* que olvida el informe son un pilar esencial para el sistema de cuidados.
- Escolarización con centros públicos de 0 a 3 años.

El Congreso de los Diputados, en la Comisión para la reconstrucción social y económica hace referencia a la revisión del modelo de los cuidados para construir un sistema universal, público y suficientemente financiado, que implique la puesta en marcha de un sector de actividad privada generador de empleo vinculados a las etapas vitales de mayor necesidad –infancia de 0-3 y mayores-⁽⁴⁾

En desarrollo de esta medida del Plan de Reconstrucción, se dotan, bajo el epígrafe Nueva economía de los cuidados, 2.492 millones de euros. A la espera de conocer el contenido de dicho plan debemos no olvidar la segregación laboral de este *sector económico*, profundamente feminizado, en alto grado sumergido y con condiciones salariales en particular, y laborales en general precarias. Feminización suele corresponder a infravaloración.

- Incluir en la agenda el reconocimiento de las enfermedades profesionales de las personas cuidadoras.

Igualdad Retributiva. Los salarios medios de las mujeres son inferiores a los de los hombres por igual trabajo o trabajo de igual valor, de manera que las mujeres cobran de media 5.726€ menos que los hombres al año, por lo que el salario medio de las mujeres debe incrementarse un 27% para equipararse al salario medio de los hombres y esto ocurre en todos los tramos de edad, sectores y ocupaciones.

La discriminación indirecta por incorrecta valoración de los puestos de trabajo tiene en estos momentos como herramienta de corrección RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres de la que aún no hemos podido constatar su eficacia.

No consideramos que sea la incorrecta valoración de los puestos de trabajo la única variable que lleva a esa cifra de desigualdad retributiva. Debemos considerar otras realidades y aspectos en las condiciones laborales de las mujeres como causantes de la diferencia como la presencia mayoritaria de las mujeres en los empleos temporales, a tiempo parcial y en los sectores con los salarios más bajos.

- Medidas de incentivo a las mejoras del empleo feminizado.

Vacíos de Cotización. El gobierno estableció para 2016 el complemento de maternidad para incentivar la natalidad y reducir la brecha de género en las pensiones contributivas, aumentándolas en un 5% si la mujer ha tenido dos hijos, 10% si tiene tres y 15% si tiene cuatro o más, medida que ha supuesto una mejora, no estructural de la pensión a 12,7% de las mujeres pensionistas.

El TSJUE en su sentencia de 12.12.19 ha invalidado esta medida, por lo que el gobierno ha planteado un nuevo mecanismo para equilibrar la pensión por los periodos de baja o nula cotización tras tener o adoptar una hija o un hijo consistente en coeficientes compensatorios a esos periodos sin cotizar tras el nacimiento o la adopción que elevarán el importe de la pensión para solventar lo planteado por el TSJUE.

Las cifras:

- 320.000 mujeres cobran en la actualidad el complemento de maternidad en sus pensiones de jubilación.
- 461.000 mujeres trabajan a tiempo parcial alegando que es por cuidado de menores o personas dependientes, frente a 29.200 hombres. Factor importante en la brecha de las pensiones.
- 3,4 millones de mujeres inactivas dedicadas a las labores del hogar, frente a 510.000 hombres (5)

La cuantía de la prestación se obtiene a partir de las bases de cotización, media de los salarios, y de los años cotizados. Y ahí hay que incidir para un sistema de pensiones equilibrado.

Considerando que todas las medidas propuestas en este estudio son complementarias y sumatorias, **proponemos**

- Incentivos para que las mujeres de salarios bajos coticen más allá de los 15 años que les dan acceso a la pensión mínima.

De cada 10 contratos a **tiempo parcial**, las mujeres ocupan 7,5. El 56,64% del total de las contrataciones de mujeres en 2019 lo fueron a tiempo parcial. La *posible* discriminación a la que hace referencia el informe respecto a esta circunstancia es real debido a la **involuntariedad mostrada por el 66% de las mujeres** con este tipo de contratación en la que se encuentran por el hecho de verse abocadas a los cuidados de menores, mayores y dependientes. **Proponemos:**

- Desincentivar la contratación a tiempo parcial a cambio de fomentar la conversión de estos trabajos a jornada completa.
- Permitir a las trabajadoras/es obtener la pensión de jubilación en su porcentaje máximo, el 100% de la base reguladora.

Trabajadoras del hogar. Son 378.000 personas en alta en SS en el Régimen especial de trabajadoras del hogar, 361.283 son mujeres de las que 53.008 declaran no ser profesionales, existiendo entre 180.000 y 200.000 trabajadoras sin contrato laboral. ⁽⁶⁾

Sigue siendo difícil entender que el Convenio OIT 189 de 2011 no esté ratificado por España, pero al margen de esta medida de obligado cumplimiento se hacen necesarias adoptar otras para garantizar una mejor situación laboral de estas trabajadoras y que haga aflorar la economía "informal" de este sector y mejore sus condiciones de salud laboral:

- Inspecciones y políticas eficaces contra la economía sumergida
- Vigilancia de la proliferación de aplicaciones y plataformas online/Marketplace para realizar contrataciones por horas y que contribuyen a eludir la relación laboral.
- Que no se persiga y expulse a las personas inmigrantes en situación irregular cuando accedan a la denuncia laboral por abuso en sus condiciones laborales.

- Regularización de la situación administrativa de aquellas personas migrantes que trabajen en estos servicios y ocupaciones declarados esenciales⁷
- Deducciones fiscales especiales a empleadoras de empleadas de hogar y ayuda a domicilio. Consideración de esta actividad como generadora de riqueza. El gasto generado por la empleadora (salario y cotización) debe dejar de ser considerado consumo⁷

Rentas mínimas⁸

2019	mujeres	hombres
No Contributivas	294.882	157.810
Asistenciales	2.554	399
P. económica para persona con discapacidad	8.728	3.315

La garantía universal de unos ingresos suficientes que permitan una vida en condiciones dignas, necesita de una revisión de las cuantías de las pensiones no contributivas, cuya cuantía en 2020 queda fijada en 5.538,40 € íntegros anuales, que se abonan en 14 mensualidades de 395,6€.

El complemento a mínimos lo cobraron de media en 2019 1.519.933 mujeres (65%) que no alcanzan el mínimo fijado

anualmente que para 2021 se fijó en 7.707,00 euros al año.

Para observar el principio de solidaridad y asegurar unas rentas mínimas suficientes para una subsistencia digna, se debe considerar:

- Aumentar las cuantías de los complementos a mínimos y las pensiones no contributivas.
- Revalorización del IPREM como índice de referencia acercándolo a las cuantías del SMI para la garantía de unas rentas mínimas adecuadas.

Considera el Informe prioritaria la **visión transversal** en la elaboración de las normas o en la adopción de cualquier política. Es sorprendente esta aseveración de perspectiva feminista en el final de la recomendación 17, cuando adolece todo el informe de esta necesaria mirada en la casi totalidad de conjunto de las recomendaciones.

1. Nómina Seg-Social.es Marzo 2021
 2. IMSERSO 2019
 3. XXIX Taller de Fórum de Política Feminista 2019.
 4. Dictamen del Congreso de los Diputados para la reconstrucción social y económica.
 5. EPA 3er. Trimestre 2020
 6. Estadísticas 30/Oct Seguridad Social
 7. FEMINISMO PARA UN POSIBLE PACTO DE RECUPERACIÓN DEL COVID19 (FPF)
 8. Anuario Estadístico Seguridad Social 2019.

17 bis. Juventud y Seguridad Social.

Los y las jóvenes se ven especialmente perjudicados por la precariedad y el subempleo, lo que dificulta generar amplias carreras continuas de cotizaciones. Estas circunstancias determinan el descrédito de nuestro sistema de seguridad social entre la juventud. Un objetivo básico es que los jóvenes recuperen la confianza en el sistema.

Los datos de ocupación de jóvenes entre 16 y 29 años son de 2.480.000, 1.318.700 hombres y 1.161.300 mujeres, siendo en ambos casos el sector servicios donde se encuadran la mayor parte. En cuanto al nivel formativo, en dicho tramo de edad la diferencia se muestra en los estudios medios y técnicos y las mujeres les superan en número en ocupación con estudios universitarios.

La tasa de temporalidad es 4% mayor entre las mujeres jóvenes que entre los varones, la situación de indefinidos es superior en 10 puntos los hombres a las mujeres, de cada 10 contratos a tiempo completo, solo 4 lo son de mujeres, invirtiéndose la proporción en las contrataciones a tiempo parcial. De cada 10 jornadas parciales de menores de 30 años, 6 son de mujeres. También cabe reseñar la brecha en las contrataciones de más de un año y subempleo por falta de horas en el contrato.¹

La situación laboral que sufren es de incorporación tardía al mercado laboral por alargamiento de los estudios, dificultades de acceso al empleo, situaciones laborales de parcialidad, precariedad, empleos

no reglados que eluden la relación laboral y el abuso de las empresas en el uso del colectivo de becarios.

Al margen de la confianza que el Informe plantea como medida correctora, los problemas a afrontar son estructurales y las medidas deben ir encaminadas en ese sentido, haciendo un esfuerzo por eliminar las brechas entre mujeres y hombres:

- Reducir la tasa de paro registrado del 22,61%, eliminando la brecha entre sexos.
- Ampliar la tasa de empleo en las mujeres menores de 30 años para alcanzar al menos la de 52% masculina, 12 puntos superior a la de las mujeres.
- Establecer un marco laboral de calidad en el empleo y la dignidad en el trabajo que combatan modelos de subempleo encubierto.
- Actuaciones dirigidas a combatir los estereotipos y roles de género que condicionan el acceso al empleo a las mujeres a determinados sectores y ocupaciones.
- Impulso para incrementar la presencia de mujeres en estudios en áreas de conocimientos donde estén menos representadas.
- Servicios públicos y medidas de conciliación que posibiliten que las jóvenes no se vean abocadas a los cuidados de familiares y descendientes.

Las medidas de carácter general impulsarán soluciones generales que no solventarán las desigualdades de las mujeres.

1. Jóvenes en la EPA INJUVE . 3er. Trimestre 2020

18. Personas con discapacidad.

Deben intensificarse las medidas dirigidas a su activación, favoreciendo el acceso al empleo. En particular, se propone la compatibilidad de la percepción de las pensiones por incapacidad permanente con la realización de un trabajo.

Prácticamente dos tercios del total de pensiones contributivas por incapacidad permanente las perciben los hombres, cuya prestación mensual, por término medio, es unos 145 € superior a la de las mujeres (1.047,27 €, frente a los 901,86 € de las mujeres) con datos de marzo 2021.

Esta proporción se invierte en el caso de las pensiones no contributivas, en las que la mayoría (64,6%) de las perceptoras son mujeres. Según datos del IMSERSO (Informe Perfil del Pensionista No Contributivo 2020, avance), las mujeres son mayoría (50,9%) entre quienes cobran PNC de invalidez y también representan el 73,77% de las pensiones por jubilación derivada de invalidez. La cuantía media en 2020 de las PNC de invalidez fue de 429,63€, mientras que la de jubilación fue de 389,08€, cantidades ambas del todo insuficientes.

PENSIONES NO CONTRIBUTIVAS a diciembre/2020					
	HOMBRES		MUJERES		Totales por clase
total sistema PNC: 445.484	157.637	35,40%	287.847	64,60%	
JUBILACIÓN (total)	67.183	25,71%	194.088	74,28%	261.271
<i>jubilación</i>	52.272	25,57%	152.148	74,43%	204.420
<i>jubilación derivada de invalidez</i>	14.911	26,23%	41.940	73,77%	56.851
INVALIDEZ	90.454	49,10%	93.759	50,90%	184.213

En cuanto a las prestaciones económicas para personas con discapacidad, también son mujeres la mayoría (73,4%) de sus perceptoras, sobre todo cuando se trata de subsidios de garantía de ingresos mínimos (93%) y de ayuda por tercera persona

(87%), según el Banco de Datos del Observatorio sobre discapacidad y mercado de trabajo en España (Odismet).

Las mujeres con discapacidad tienen muy baja tasa de actividad, presentan una gran dispersión geográfica, lo que les dificulta el acceso a recursos, perciben las pensiones de más bajas cuantías y tienen una tasa de riesgo de pobreza del 30,7%. También aquí la clave está en el empleo. Según el Odismet, en 2018 había 809.000 mujeres con discapacidad de las cuales dos terceras partes son inactivas. Su tasa de actividad es del 35% y la de empleo es del 25,6%, frente al 72% y 58% respectivamente de las mujeres sin discapacidad, lo que significa que su presencia en el mercado de

trabajo es muy baja, sólo el 1,3% de todos los contratos realizados a mujeres. En el 90% de los casos son contratos temporales, su salario medio es 3.300€ menor al de los hombres con discapacidad y un 16,6% inferior al de las mujeres sin discapacidad.

Ya en la Recomendación 6. Sobre incentivos a empleo el Informe incluye que “*solamente debe priorizarse con este tratamiento preferente a los colectivos de personas con discapacidad o en riesgo de exclusión social y a las víctimas de violencia de género*”. Estas medidas implementadas sin tener en cuenta más variable que la situación de discapacidad no solventará la desigual situación de las mujeres.

En lo relativo a la aplicación de políticas de fomento de la actividad laboral, sólo el 21,4% de las mujeres con discapacidad ocupadas tenía algún tipo de reducción o bonificación de las cotizaciones, frente al 30,9% de los hombres en las mismas circunstancias, aunque se trata de bajas ganancias. El porcentaje de asalariados con discapacidad en empresas ordinarias del sector privado representa el 1,9%. Además, hay que tener en cuenta que, según el 10º informe AROPE, el porcentaje de trabajadores pobres se eleva al 17% entre las personas con discapacidad.

Proponemos:

- Impulsar políticas de empleo dirigidas a favorecer la inserción laboral de las mujeres con discapacidad, tanto en el sector privado como en el público, para que se reduzca su exclusión y puedan alcanzar un desarrollo personal que les permita ser autosuficientes.

19. Trabajadores migrantes.

Deben apoyarse los puentes de inmigración legal para satisfacer la demanda del mercado laboral español. A tal fin, la Seguridad Social debe adecuar los procesos con medidas que faciliten la gestión de los trámites de contratación, afiliación e integración en el sistema.

Para el equilibrio demográfico la migración es una pieza fundamental, por lo tanto lo es también para el desarrollo del mercado laboral y el fortalecimiento del sistema de pensiones.

Y estando de acuerdo en que la canalización y entrada regular de las personas migrantes debe ser objetivo político, también debe serlo la situación de las personas migrantes en situación administrativa irregular que es aprovechada por los empresarios empleándolas ilegalmente para reducir costes de producción.

La condición de mujer y la clase social se unen, en este caso, con el estatus migratorio de las personas migrantes. La mayoría de las mujeres inmigrantes residentes en España está desempleada o no cuenta con contrato laboral regularizado, y son muchas las que se encuentran en situación administrativa irregular.

Las inspecciones laborales juegan un papel principal para la detección y el control de casos de abuso o explotación laboral vigilando también, el fraude que supone a la Seguridad Social.

- Separar la demanda de los derechos laborales de la aplicación de la ley de migración es básico para afrontar la explotación laboral a la que están sometidas estas personas y que no denuncian por miedo a ser expulsadas.
- Regularización de la situación administrativa de aquellas personas migrantes que trabajen en servicios de cuidados y declarados esenciales¹.

1. Propuestas FPF para la reconstrucción del país.

19 bis. Seguridad Social y Economía Digitalizada.

Debe actuarse frente a realidades relacionadas con las características de las actividades que se desarrollan a través de plataformas digitales, como son la economía informal, los falsos autónomos y la infracotización.

A pesar de lo novedoso del trabajo de la *economía de encargo*, podemos afirmar que reproduce sin lugar a dudas la desigualdad que impera en el mercado laboral. En el trabajo de plataformas, el salario por encargo se determina a través de un algoritmo que paga según las horas del día en las que trabaje, número de horas o rapidez de la entrega. Estos criterios reproducen los sesgos existentes sin fórmula alguna para ser corregidos. Estos algoritmos constituyen una nueva forma de explotación de la fuerza del trabajo que conlleva precariedad, por tanto infra cotización, y división sexual.

Numerosas sentencias están sacando a la luz los abusos laborales de esta nueva fórmula económica de servicios y la falsedad de la configuración de las mismas al fallar los tribunales que no son Colaborativas, sino que muestran una clara jerarquía y relación asalariada. La respuesta ha sido regular, mediante la Negociación Colectiva, una situación concreta, la de los *riders*, o reparto a domicilio, especialmente masculinizada.

Son innumerables los servicios que se prestan a través de estas plataformas y aquí también, en las ocupaciones se reproduce la división sexual del trabajo, estando los hombres en las plataformas que prestan servicios de profesiones masculinizadas como servicios de reparación o conducción y las mujeres en los cuidados y la limpieza, con menor retribución.

Es necesario la implementación de:

- Políticas Públicas con perspectiva feminista que rompan la discriminación existente entre mujeres y hombres por algoritmos opacos por un lado y la segregación laboral con la desigualdad retributiva por tarea desempeñada.
- Regularización de este tipo de economía de prestación de servicios con un registro de las existentes y la fórmula real de funcionamiento: empresa o plataforma colaborativa real en las que las comunidades de trabajadores y trabajadoras sean las que decidan los criterios de remuneración del trabajo o los horarios y no sólo ser informada “de las reglas que encierran los algoritmos y los sistemas de inteligencia artificial que pueden incidir en las condiciones laborales” como recoge el acuerdo entre agentes sociales y Ministerio de trabajo.

Garantizar que estos modelos de negocio respeten la legislación española, reconocer la presunción de laboralidad en todos los casos, y no únicamente para el sector de reparto a domicilio, para garantizar derechos y eliminar las situaciones de abuso que afectan de manera singular a las mujeres en el ámbito laboral, también en lo laboral, debe ser una prioridad.

20. Control parlamentario, seguimiento, evaluación y reforma del Pacto de Toledo.

El Gobierno debe comparecer anualmente ante la Comisión para informar de la situación puntual de la Seguridad Social en relación con el cumplimiento de las recomendaciones efectuadas. Transcurridos cinco años, el Congreso de los Diputados habrá de proceder a una revisión general de las recomendaciones, así como evaluar a su grado de cumplimiento. A juicio de la Comisión, resulta aconsejable la subdivisión de la Actual Sección 60 (Seguridad Social) de los Presupuestos Generales del Estado para separar las pensiones y prestaciones económicas del Sistema de Seguridad Social, de las prestaciones sanitarias y sociales. La Comisión recomienda que se dé un tratamiento presupuestario diferenciado al Fondo de Reserva de la S/S, para efectuar un control más detallado del mismo. Estima, que el control parlamentario de la Seguridad Social debe realizarse en una comisión parlamentaria permanente con competencia legislativa, así como también considera conveniente establecer un control periódico por las Cortes Generales de los resultados de las actuaciones del control del fraude realizadas por la Inspección de Trabajo y S/S.

Abril, 2021