

Luis Alejos

El abismo de la brecha de género de las pensiones

vientodelnorte/eldiario.es, 11 de marzo de 2021.

La independencia económica es clave para sentirse libres y ejercer la autonomía personal, sin depender de familiares o ayudas sociales. Disponer de recursos económicos suficientes evita caer en la exclusión social, ayuda a tener una identidad reconocida y sentir autoestima. Estos razonamientos son aplicables a cualquier persona, en particular a las mujeres, penalizadas a nivel salarial, sometidas a techos de cristal que dificultan su ascenso profesional. Afecta sobre todo a mujeres cuya subsistencia depende de una mísera pensión de viudedad y viven bajo la amenaza de la indigencia. Esta problemática, presente en la actividad cotidiana, se hace más tangible con motivo del 8 de Marzo, jornada que globaliza la lucha en defensa de los derechos de las mujeres, en todos los ámbitos y niveles de la sociedad, de la convivencia y la existencia.

Zanjar la brecha de género salarial llevará décadas, mientras que en las pensiones supondría un avance significativo (sobre todo para las pensiones de viudedad) equiparar la pensión mínima contributiva con el salario mínimo interprofesional (SMI). En 2021 la pensión media de jubilación es de 1.360 euros los hombres y 905 las mujeres. De modo que las mujeres cobran al mes una media de 455 euros menos. Calculado sobre 14 pagas, la diferencia es de 6.400 euros al año. La equiparación con los 950 euros del SMI supondría una mejora de 630 euros anuales.

En las pensiones de viudedad la equiparación con el SMI traería una notable reducción de la brecha de género. De un total de 10 millones de pensiones contributivas, las de viudedad representan casi la cuarta parte, siendo el 92% mujeres. Con una pensión media de jubilación de 1.182 euros mensuales, la de viudedad se queda en 736,6. La diferencia anual es de 445 euros por 14 pagas mensuales. Las pensiones mínimas de viudedad son todavía más bajas: 522,50 euros teniendo menos de 60 años y 689,70 siendo mayor de 65 años. Si la equiparación se hiciese en base a las pensiones medias, gran parte de las mujeres y la mayoría de las viudas lograrían un incremento anual de 6.230 euros.

La incorporación de la mujer al mercado de trabajo es progresiva e imparable, contribuyendo a que desaparezcan o al menos pierdan incidencia modelos de pensiones diseñadas en la época franquista para evitar situaciones de indigencia. Es el caso del residual Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI), prestación que reciben quienes trabajaron antes de 1967 sin generar derecho a otra pensión. Quedan 270.000 beneficiarios con una pensión media de 406 euros.

El futuro de las pensiones de viudedad, que hoy son 2.350.000, también es incierto, pero siguen siendo imprescindibles para combatir las desigualdades sociales. El informe de Luisa Fuster “Las pensiones de viudedad en España” publicado por FEDEA en enero de 2021, aporta datos significativos al respecto: En los últimos 40 años la participación laboral de la mujer ha aumentado del 30% al 70%. Sin la pensión de viudedad el 50% de las mujeres no cobrarían una pensión contributiva y la brecha de género de las pensiones sería el 60% en lugar del 30%. La pensión de viudedad evita situaciones de pobreza a mujeres que no cotizaron en el pasado.

Muchas plataformas de pensionistas reclaman una pensión mínima de 1.080 euros. Incluso asumiendo esa demanda, parece razonable vincular la PM con el SM, aunando las dos luchas y posibilitando que las mejoras logradas favorezcan a la vez a ambos colectivos. Las conquistas siempre son progresivas. Si en vez de avanzar por etapas, en base a objetivos precisos, se pretende conseguir todas las reivindicaciones de una vez, el resultado es decepcionante, no hay sensación de progreso. Es lo que está ocurriendo con la revalorización de las pensiones. Después de cuatro años de mejora constante, persiste el síndrome del 0,25%.

La recomendación 17 del Pacto de Toledo

Los organismos públicos expresan preocupación por la brecha de género de las pensiones, sin tomar decisiones efectivas para eliminarla. Más allá de las declaraciones de intenciones, para comprobar la voluntad real de acabar con la brecha de género basta analizar decisiones recientes. Los acuerdos de Pacto de Toledo de octubre de 2020 amplían una medida sobre cuidados creada en 2016. Es el complemento de 378 euros por cada hijo o hija, dedicado a reducir las lagunas de cotización por maternidad y paternidad. Siendo positivo, su alcance resulta escaso incluso en materia de cuidados. Debería incluir la atención a personas mayores, a fin de evitar que se confunda con los “premios a la natalidad” del viejo régimen franquista.

El apartado referente a la brecha de género es amplio, pero no incluye más medidas concretas, pese a que ya se abordó en los acuerdos del 2011. En la recomendación 17. Mujer y protección social se decía entonces: “La Comisión sostiene que se deben seguir removiendo aquellos obstáculos que dificulten el logro de una efectiva igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en relación con el empleo y la ocupación, una adecuada conciliación de la vida personal, familiar y laboral; y una incorporación e integración laboral acorde con las aspiraciones de las mujeres”.

Entre las metas que plantea la comisión del Pacto de Toledo en 2020 destaca: 1) Avanzar hacia la equiparación de las pensiones a través de la igualdad retributiva. 2) Corregir los perjuicios de las lagunas de cotización involuntarias. 3) Reformar la contratación a tiempo parcial para evitar situaciones de discriminación que afectan sobre todo a las mujeres. 4) Garantizar pensiones mínimas suficientes. Bastaría alcanzar esos objetivos para zanjar la brecha de género de las pensiones y en gran medida también la salarial.

Una brecha cada vez más profunda

Las centrales sindicales son tan bienintencionadas como las instituciones políticas respecto al dilema de la brecha de género salarial y de las pensiones. En el manifiesto conjunto difundido por UGT y CCOO en vísperas del 8 de marzo enfatizan: "el poder de la negociación colectiva y del diálogo social para avanzar sin descanso hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, hito que, a su vez, supondría una sociedad más justa, sostenida y solidaria". No parece sin embargo que un problema tan grave se pueda resolver con dotes de convicción.

En octubre de 2020 el Gobierno aprobó el Reglamento de Igualdad Retributiva, acordado con sindicatos y empresarios, basado en un compromiso previo de marzo de 2019, sobre registro y auditoría salarial. Dicho reglamento debería entrar en vigor en breve, incluyendo medidas de control y planes de igualdad en los futuros convenios colectivos. En teoría se trata de una normativa positiva. Aparte de las dudas que plantea su cumplimiento efectivo,

asombra la lentitud de su entrada en vigor. Tales medidas pueden contribuir a reducir la brecha de género y mejorar las cotizaciones de las mujeres a efectos de jubilación, pero no excluyen la urgencia de actuaciones concretas para reducir la brecha de las pensiones.

Lo más alarmante es que tanto la brecha salarial como la de las pensiones en vez de disminuir aumentan. El 27 de febrero el Sindicato de Técnicos del Ministerio de Hacienda (GESTHA) declaraba que las mujeres tendrían que ganar un 28,6% más para igualar el sueldo de los hombres, haciendo falta 105 años para cerrar la brecha, dado que las mujeres cobran al año 4.915 euros menos. En el caso de las pensiones, como las revalorizaciones son porcentuales, cuanto más baja es la pensión menor resulta la subida y más aumentan las diferencias. Por eso la equiparación de la pensión mínima con el salario mínimo supondría un notable avance.

Según el Ministerio de la Seguridad Social, España volvió a superar en febrero los 4 millones de personas en paro, con 2,3 millones de mujeres y 1,7 de hombres. La proporción debería ser al revés, al ser la afiliación a la Seguridad Social de 10 millones hombres y 8,8 mujeres. Otra prueba de que el trabajo de las mujeres está peor retribuido y es más inestable. En las cifras de pensionistas la distribución por sexos resulta equilibrada. De un total de 8,9 millones de pensionistas, 4,55 son hombres y 4,35 mujeres. En esa casi paridad influyen de forma determinante las pensiones de viudedad. Un dato más que muestra su relevancia social.

Además de múltiples razones, cabe seguir aportando datos que prueban y cuestionan la brecha de las pensiones. Otro ejemplo: el número de pensiones y de pensionistas no coincide, porque hay personas que tienen más de una pensión. La mayoría son mujeres y ni aún así se acercan a las retribuciones de los hombres. De un total 9.811.000 pensiones contributivas, 5.105.000 corresponden a mujeres y 4.706.000 a hombres. Una de las pocas excepciones a la compatibilidad de pensiones contributivas son precisamente las pensiones de viudedad, lo cual confirma de nuevo su condición de pensión de supervivencia. Así se explica que el número de pensiones supere en 910.000 al de pensionistas.

La brecha de género se queda sin argumentos

La prensa se hace eco de la problemática de la brecha de género en el empleo y en las pensiones. En concreto elDiario.es ha publicado varios reportajes. [El más reciente, el 28 de febrero, se refería a Euskadi, basándose en un estudio publicado por el Gobierno vasco.](#) Entre diversos datos de interés aporta uno muy significativo y poco divulgado que recuerda el paternalismo de la legislación laboral franquista, prohibiendo a las mujeres realizar actividades peligrosas, penosas e insalubres. Proteccionismo basado en la función procreativa de la mujer.

Por suerte, esa consideración ha variado tanto en la legislación como a nivel social. Según el citado estudio: "... un 89% de los y las encuestadas opina que las mujeres están asumiendo más riesgos para su salud debido a su mayor presencia en puestos de trabajo esenciales y el 88% consideran que los trabajos en sectores económicos con mayor proporción de mujeres no están lo suficientemente bien pagados. Para acabar con la brecha de género y reducir las diferencias salariales entre hombres y mujeres, el 94% de las mujeres encuestadas y el 89% de los hombres, opinan que el Gobierno vasco debería tomar medidas".

En efecto, además de ser capaces de realizar cualquier actividad laboral, el Coronavirus está demostrando que las mujeres asumen las tareas de mayor riesgo de contagio en la sanidad, en la limpieza, en las residencias de mayores y en otros servicios esenciales. De modo que la brecha de género carece de justificación desde cualquier punto de vista. No hay excusa posible para que, efectuando los mismos trabajos, las mujeres cobren menos que los hombres. Tampoco hay disculpa para que cuando se jubilen sus pensiones sean más bajas.

Combatir la brecha de género

El día 1 de marzo se desarrollaron a escala estatal multitud de acciones contra la brecha de género de las pensiones. En Madrid tuvo lugar una concentración frente al Congreso de los Diputados. En total hubo unos 200 actos en poblaciones de todas las comunidades. En Bilbao la Coordinadora de Pensionistas de Bizkaia se concentró ante la subdelegación del Gobierno, declarando: "... reivindicamos la equiparación inmediata de las pensiones mínimas al salario mínimo interprofesional, actualmente establecido en 950 euros. Esta medida supondría un paso firme para acabar con la injusta y discriminatoria brecha de género, que penaliza a las mujeres, sobre todo a las viudas".

Está por ver si la negociación tripartita entre Gobierno, patronal y sindicatos mayoritarios aporta avances significativos. Partiendo de que las recomendaciones del Pacto de Toledo fueron ampliamente ratificadas en el Congreso de los Diputados, CCOO y UGT lo tienen fácil para defender las medidas favorables y de paso rechazar las negativas, entre las que figura el proyecto de pensiones privadas de empleo. Sabiendo además que siempre ayuda combinar el diálogo con la movilización social. Recordar el 8M está bien, siempre que se haga cada día.

Entretanto, las plataformas de pensionistas que siguen en campaña contra el Pacto de Toledo, deberían presionar para que se apliquen las metas fijadas en la recomendación 17, pues coinciden con las demandas de sus tablas reivindicativas. Recordemos los objetivos que incluye esa recomendación: equiparación de pensiones a través de la igualdad retributiva, cubrir lagunas de cotización involuntarias, reformar contratos parciales para evitar la discriminación de las mujeres, garantizar pensiones mínimas suficientes. Queda dicho que con esas mejoras no habría brecha de género de las pensiones y se reduciría la brecha salarial.

Las pensiones públicas constituyen el cauce idóneo para repartir de forma equitativa la riqueza creada por mujeres y hombres con el esfuerzo colectivo del trabajo asalariado, reducir las agudas desigualdades sociales, implantar la economía de los cuidados, evitar los privilegios de las pensiones privadas, reactivar la economía productiva a través del consumo responsable, contribuir a dignificar la etapa de la vida más dependiente y vulnerable. Garantizar el bienestar colectivo debe ser la meta final de toda la ciudadanía a través de las generaciones. Aspiración válida cada día del año, en particular el 8 de Marzo y el 1º de Mayo.