



Comisión de la Mujer - COESPE

<mailto:comisionestatalmujer@gmail.com>



<https://t.me/COESPEoficMUJER>



ANÁLISIS Y POSICIONAMIENTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LA ÚLTIMA FASE DE LA REFORMA

El 1 de abril entró en vigor el Real Decreto 2/2023 de 16 de marzo, con la última fase de la reforma de las pensiones, como moneda de cambio para recibir los 9.000 millones de euros de los fondos Next Generation de la Unión Europea, que tienen como destinatarios a las grandes empresas. Puede tener alguna modificación en el trámite parlamentario, aunque seguramente no será de cambios significativos.

Es una reforma que deja flecos por resolver, como modificar la jubilación parcial y el tema de relevistas, o deja numerosas dudas sobre su aplicación, dada la complejidad de su redactado y que cada medida tiene diferentes fechas de inicio o finalización.

La reforma se ha llevado en tres fases tras las últimas recomendaciones del Pacto de Toledo en 2020. En la primera, nos impusieron la privatización a través de los planes de empresas, junto con la revalorización de las pensiones con el IPC medio, la derogación del factor de sostenibilidad y sustitución por el Mecanismo de Equidad. En la segunda, se concretaron las nuevas cotizaciones de los autónomos, y en esta tercera se han centrado en los ingresos, en la ampliación de los años de cotización junto con medidas como la subida de las pensiones mínimas y la reducción de la brecha de género.

En cada momento hemos realizado un análisis de cada cambio y sus repercusiones, resaltando aquellas que significan conquistas, más bien ha sido recuperar algunos derechos perdidos, señalando las que son recortes o bien suponen dificultar el acceso al derecho a las pensiones de las futuras generaciones o bien directamente un intento de privatizar el sistema que hasta ahora ha sido público, viable y suficiente.

En ese camino, este documento quiere aportar un grano de arena más en el análisis sobre esta última fase de la reforma, que tanto presume de defender los intereses de las mujeres. Veamos si realmente suponen avances o, una vez más, no son tan significativos o sencillamente son retrocesos.

Destaquemos que toda medida suele tener repercusiones específicas en las mujeres, ya que tenemos distinta “línea de salida” tanto en el trabajo productivo como reproductivo, lo que hace que cualquier retroceso nos coloque más atrás aún y cualquier avance, si no se realiza mirando dónde estamos colocadas, signifique que las distancias entre hombres y mujeres se mantengan. Para que se entienda con un ejemplo: la revalorización de las pensiones, que ha sido una de nuestras reivindicaciones principales, supone al mismo tiempo un aumento de la brecha de género porque se hace en base a porcentajes. Por ejemplo, supongamos que nos toca revalorizar las pensiones y que la inflación media es la que tuvimos en marzo de 2023, un 3,3%, la revalorización de la pensión media de los hombres que es 1440,28€ sería 1487,80, mientras que en el caso de la pensión media de las mujeres de 967,58€ sería de 999,51€. Si existía una brecha de 472,7€, después de esa hipotética revalorización, la brecha sería de 488,29€. Esto nos lleva a concluir que, si bien exigimos esa revalorización, habrá que implementar otras medidas que tiendan a reducir la brecha de género y no aumentarla como es el caso. En otras palabras, una medida que es positiva para todos y todas al mismo tiempo supone un retroceso si no se toman otras complementarias.

Analicemos algunos aspectos en esta última fase de la reforma que tanto se dice que ha tenido en cuenta la brecha de género en las pensiones.

La reforma no viene precedida de ningún documento de análisis de la actual situación de las mujeres pensionistas ni de las actuales trabajadoras para tomar medidas integrales que supongan una reducción



significativa de la brecha ni mucho menos que sean efectivas para que reduzcan la pobreza y precariedad que, como decimos, tiene rostro de mujer. Partimos ya de una falta de enfoque de qué cuáles son las adecuadas y de si las que se han planteado tienen realmente un efecto positivo.

ALGUNOS DATOS Y REFLEXIONES

Sobre la actual situación laboral:

- La brecha de género salarial depende de distintos factores como el sector, el tipo de empresa, el territorio, la edad, se da incluso en los llamados trabajos feminizados. Las mujeres tienen que trabajar dos meses más que los hombres para ganar lo mismo. Se estima una diferencia de 4.721€ anual teniendo en cuenta los salarios medios por género.
- Las mujeres somos mayoría en la población española pero minoría en el mercado laboral. En 2022, 11,1 millones de mujeres de más de 16 años se encontraba trabajando o en búsqueda de empleo, frente a 12,3 millones de hombres.
- 638.400 mujeres se han visto obligadas a renunciar a un empleo por cuidados frente a 55.000 hombres. Datos 2022
- La tasa de actividad femenina es de 53,79% frente a la masculina de un 63,53% (diez puntos superior). Aunque hay que señalar que va aumentando cada año.
- El autoempleo femenino ha tenido un fuerte incremento, siendo en estos momentos superior al 36% del total de trabajadores autónomos como respuesta a la imposibilidad de conseguir empleo (aunque en esta cifra no se diferencia las que se ven obligadas a hacerse autónomas porque la propia administración pública ha ido externalizando servicios). Mayoritariamente deciden abrir negocios en el sector servicios, por ejemplo en el comercio (24,2%), en hostelería (9,5%), en educación (58,4%), sanidad y servicios sociales (61,3%) u otros servicios (63,46%) y normalmente en situaciones precarias.
- Desempleo femenino 14,61% frente al masculino de un 11,32% (tres puntos de diferencia). 222.000 mujeres más, de las que una de cada tres (32%) lleva más de dos años buscando trabajo.
- Presencia mayoritaria de mujeres en sectores precarizados: comercio (50,6%), hostelería (52,86%), actividades administrativas (54,75%), educación (66,8%), sanidad y servicios sociales (78,4%), actividades del hogar (90,5%). En diciembre de 2022, según el SEPE, los contratos temporales en el sector de comercio alcanzó el 62,8%, en la hostelería el 56,9%, el de educación el 55% y en sanidad el 80% (lo que demuestra la precariedad justo en los sectores feminizados).
- Las mujeres ostentan el 55,36% del total de contratos temporales y el 73,53% de las jornadas parciales.
- Las mujeres están en minoría o no están en los sectores que más cobran o en puestos de más responsabilidad.
- Con los datos de 2020 el 27,5% de las trabajadoras no llegaba al salario mínimo interprofesional, frente al 11,9% de los hombres. El 4,5% de las mujeres cobran por encima de los 53.200€ frente al 7,5% de los hombres.
- La brecha, consecuencia de los factores de desigualdad y discriminación estructural del sistema capitalista patriarcal, tiene mucho que ver con la infravaloración de los trabajos que desarrollamos. Se relaciona el hecho de ser mujer con que realizamos los cuidados y, a su vez, estos se devalúan porque los son gratis en el llamado ámbito privado. Cuando se realizan en el trabajo asalariado se sigue con esa consideración de gratuidad con salarios muy bajos, con condiciones laborales más



laxativas y menos reguladas. Ese rol de mujer cuidadora llega hasta el punto de que aunque nos incorporemos a otro tipo de trabajo siempre se nos vea como cuidadoras y reproductoras, con menor valor como personas, con menos garantías de tener una estabilidad laboral ya que se presupone que en cualquier momento tenemos que retirarnos a cuidar. Se sigue considerando a los cuidados como una rémora para que podamos dedicarnos al 100% en el trabajo productivo por lo que se prefiere a los hombres a la hora de contratar, pues se les presupone que no realizan tareas de cuidados irremplazables como a las mujeres.

- Se sigue insistiendo en la conciliación familia - trabajo pero no en la corresponsabilidad de los cuidados entre mujeres, hombres y Estado. Se proponen medidas que afianzan la idea y la práctica de que las mujeres son las responsables de estas tareas. Las mujeres se acogen en más de un 85% a las excedencias del trabajo por cuidados. Si las soluciones que se toman son las de cubrir las lagunas de cotización en mayor proporción que a los hombres, se está provocando que ese porcentaje siga o aumente.

Sobre la actual brecha en las pensiones:

Datos de marzo:

- Se contabilizan 10.019.006 pensiones, contando todos los regímenes, con una pensión media de 1.192,30€. De ellas 5.256.089 las reciben mujeres
- Existen 9.076.616 pensionistas, de las que 4.454.070 son mujeres. Si comparamos con el número de pensiones señaladas en el primer punto observamos que hay personas que reciben dos pensiones, por ejemplo puede recibir una de viudedad con una de jubilación.
- La brecha en las pensiones se sitúa en el 33% como consecuencia de la vida laboral de las mujeres. Influyen las pensiones de viudedad, en donde 9 de cada 10 son mujeres, con cuantías medias de 800€. El 59,2% (1.395.701 pensionistas) no llegan a los 750€.
- En el caso de las pensiones de viudedad las mujeres recibieron de media 873,21 € frente a los 596,41€ de los hombres. Hay que señalar que para muchas de ellas es su único ingreso frente a la situación de los hombres que suelen recibir su propia pensión.
- Las actuales pensionistas tuvieron una vida laboral en muchas ocasiones sin ser dadas de alta en la Seguridad Social. Unas tuvieron prohibido trabajar fuera de sus casas, otras lo hicieron fuera sin cotizar y otras cotizando pero en condiciones precarizadas o en desigualdad, consideradas “ayuda” o “apoyo al salario del marido” en el mejor de los casos. La consecuencia es la actual brecha en las pensiones, el que reciban las pensiones más bajas, el que sean mayoría en pensiones de viudedad, de cuidado familiar o en las no contributivas.
- La pensión media de los hombres se sitúa en 1440,28€ frente a los 967,58€ de las mujeres (datos de marzo). Si tenemos en cuenta a todo el sistema, la pensión media de los hombres se sitúa en 1368,31 y la de las mujeres en 917,31€.
- El complemento para la reducción de la brecha de género, aplicado por el gobierno actual, en las pensiones es actualmente de 30,4 por hijo. Lo reciben 452.764 personas, 36.697 hombres y 416.067 mujeres. Todas las que se jubilaron anteriormente al 4 de febrero de 2021 no se pueden acoger a dicho complemento. Tampoco las que se jubilen anticipadamente.
- Complemento de maternidad, aplicado por el gobierno del PP, se basa en porcentaje, 5% por dos hijos, el 10% por tres y el 15% por 4 o más hijos. Solo para quienes se jubilaron a partir del 1 de enero de 2016 hasta 3 de febrero de 2021. Lo reciben, a fecha de marzo de 2023, 846.967 personas, 42.426 hombres frente a 804.541 mujeres.



- Si sumamos quienes reciben alguno de los complementos, tenemos a 1.299.731 personas, de las que 1.220.608 son mujeres. Quiere decir que si hay 4.474.070 mujeres pensionistas, existen 3.253.462 que quedan excluidas de ser compensadas de alguna manera por los cuidados que también se les presupone han realizado. Casi dos tercios de todas las pensionistas no pueden reducir la brecha, además, justo aquellas que solían tener más hijos y cuidar a familiares, justo porque eran mujeres.

¿QUÉ CAMBIA O SE REAFIRMA EN ESTA FASE DE LA REFORMA?

1.- La **revalorización de las pensiones**. Con un sistema que no es el que nuestro movimiento planteaba y que nos ha hecho perder poder adquisitivo, que se suma a las pérdidas de años anteriores. Seguimos reclamando la paga compensatoria de enero. Pero debemos plantearnos cómo corregimos el efecto que produce al aumentar la brecha de género, tal como expusimos en la introducción. Estamos seguras que se tendrá que hacer elevando más las mínimas hasta equipararlas al salario mínimo interprofesional y éste, a su vez al 60% del salario medio del país. La reivindicación de los 1080€ para todas las pensiones mínimas es la mejor forma de reducir la brecha de género en las pensiones (disminuiría un 20%).

2.- Se hace hincapié en los **ingresos a la Seguridad social**

a) A través del destope de las bases máximas de cotización y de la pensión máxima. En 2025 comenzará la subida de las pensiones máximas con el IPC anual más un alza adicional de 0,115 puntos porcentuales acumulativos cada año hasta 2050. Supone elevar 1,2% hasta 6.198€ + IPC medio anual acumulado. Actualmente la base máxima de cotización está en 4.495€. Estas medidas no tienen un efecto discriminatorio en las mujeres.

b) Mecanismo de Equidad Intergeneracional. Ya se está aplicando la subida del 0,6% y ya está nutriéndose la llamada hucha con estas cotizaciones. Habrá un aumento hasta 1,2% en 2050, a un ritmo de crecimiento de una décima al año (1% empresa y 0,2% trabajadores). En 2033 se podrá comenzar a usar y su desembolso será entre 2033 a 2053 de entre el 0,10% del PIB (2033) y el 0,91% (2047), dependiendo de cada ejercicio.

b) Cuota de solidaridad. Comenzará en 2025 con el aumento del 1%, que irá subiendo 0,25 puntos al año hasta llegar al 6% en 2045

En principio estas medidas son positivas y entran en consonancia con algunas de nuestras propuestas. Sin embargo, hace recaer otra vez el esfuerzo en la cotización de la clase trabajadora sin explorar otras formas de financiación ya sea de trasvase de los presupuestos generales para cubrir lo que llamamos gastos impropios o de impuestos o “cotizaciones” por la eliminación de puestos de trabajo a consecuencia de la robotización o digitalización. Tampoco se ha estudiado posibles modificaciones en la exención de pago de cotizaciones o las rebajas fiscales a las empresas.

El que recaigan los ingresos en los salarios (tanto diferidos como no) sí tiene una cierta repercusión precisamente en aquellos sectores más vulnerables y más precarizados, pues serán quienes menos fuerza tengan para impedir que les impongan salarios reales más bajos con la excusa de que el coste del puesto de trabajo les ha aumentado (discurso que la CEOE ha sacado inmediatamente amenazando con despidos y congelar salarios). Justo esos sectores más vulnerables son ocupados por mujeres.



3.- Aumento de las pensiones mínimas de jubilación y viudedad y las no contributivas. CUIDADO, NO TODAS LO HARÁN EN EL MISMO PORCENTAJE. Aumentarán las de jubilación y las de viudedad con cargas familiares aproximándolas al 60 % de la renta mediana, es decir, las vinculan al umbral de la pobreza de un hogar compuesto por dos adultos y no al 60% del salario medio, que es lo que nosotras reivindicamos. Subida de las mínimas de forma progresiva desde 2024 hasta 2027. Si usamos el dato del año 2021 del umbral de la pobreza (dato que varía cada año) se pasaría de 966,20€ a 1.178,50€. La paga de viudedad pasaría de los 905€ a los 977€, 72 euros de aumento. Se hará progresivamente desde el 1 de abril y se completará en 2027, de tal forma que en 2024 la brecha entre la pensión mínima y el umbral de la pobreza se reduciría un 20%, en 2025 un 30%, en 2026 un 50% y en 2027 se alcanzaría el umbral de pobreza (para calcular ese umbral se multiplica por 1,5 el umbral de pobreza de un hogar unipersonal). El resto de las pensiones que no tengan cargas familiares se incrementarán al igual que las anteriores pero en un 50% (una viuda sin cargas familiares cobraría 36€ en tres años hasta 2027, es decir una media de 13 € por año, y una de jubilación 101,15€, unos 33,70€ por año de media).

Como ya se ha indicado estas subidas irán unidas a la revalorización, es decir, que nos podemos encontrar con que, dependiendo de la inflación, el aumento que nos anuncian no tenga siquiera que darse. Por ejemplo, las previsiones que existen de inflación para este año 2023 son de un 4,3% de media (4,6% en diciembre) y un 2,8% para 2024. En la pensión de viudedad con cargas familiares supondría la revalorización en 2023 de 38,915€ (943,915€), en 2024, que tendría que reducirse un 20% la diferencia entre la pensión mínima y el umbral de la pobreza, tendrían una subida de 26,42€ (970,34€). En resumen, que la tan anunciada subida de las mínimas se quedaría muy por debajo de los que en los últimos años se ha implementado.

Recordemos que ya las pensiones de viudedad reciben el 52% de la base reguladora de la persona fallecida, que puede aumentar al 60% si la persona beneficiaria no tiene derecho a pensión pública y no percibe ingresos por trabajo o rendimientos superiores a los límites exigidos para acceder a la pensión mínima, pero justo las que tienen cargas familiares pueden recibir hasta el 70% de la base reguladora si esta pensión es la principal fuente de ingresos. Podemos afirmar que estas “subidas” no van a ser nada significativas ni para las que tienen cargas familiares y mucho menos para las que no tienen cargas.

Nos queda la gran duda de saber qué pasará cuando estas pensiones dejen de tener cargas familiares, ¿les reducen sus pensiones?

Señalar que el umbral de la pobreza varía cada año, pudiendo aumentar o disminuir su cuantía, por lo que hacer los cálculos es complejo y por eso hay confusión de datos. En época de crisis suele bajar, como se vio entre los años 2008 al 2016.

Las no contributivas subirán hasta el 75% del umbral de pobreza. Volviendo a usar el dato del 2021 sería desde los actuales 484,61€ a los 510,81€ mensuales. Como comprobamos no hay una intención de superar el umbral de pobreza, cuanto menos de llegar al 60% del salario medio.

Parece que es muy poco ambicioso para quienes nos dicen estar de acuerdo con un mayor reparto de la riqueza, y con quienes usaron la frase manida de “nadie se va a quedar atrás”, el plantear que la mayoría de las cuantías de las pensiones se mantendrán en el umbral de la pobreza o que aquellas que no son contributivas se quedarán por debajo del 75% de ese umbral. Es más, ni siquiera se plantearon ir aumentando más allá del año 2027 porque son conscientes de que en ese momento dejan la posibilidad incluso de revertir lo poquito que han avanzado. No nos engañemos, aunque asuman un discurso y quede muy bien decir que



son feministas, la realidad es que se queda en eso, en un discurso liberal que no pone en pie políticas reales para las mujeres, ni para nosotras ni para el futuro.

4.- **Nuevo modelo dual para calcular la pensión** durante 20 años (2040) donde se podrá “elegir” entre los últimos 25 años cotizados o los 29 años escogiendo los mejores 27. En 2044 se quedará solo esta última opción. El sistema de los 29 años comenzará de manera progresiva desde 2026 hasta 2038, año en el que quedará completado los 29 años, quitando los dos peores. En 2041 y 2044 la opción de 25 años irá subiendo 6 meses por año. A partir de 2044 ya no se podrá elegir y solo se podrá optar por los 29 (27 mejores). La Seguridad Social aplicará de oficio la más ventajosa de las dos opciones.

Por un lado consolidan los 25 años (reforma del 2011). En menos de 11 años se nos está obligando a aceptar cuatro años más y nada nos indica que no pueda suceder lo mismo en estos 20 años próximos, incluso que dentro de tres puedan decirnos que hay que aplicar los 35 años, que era el objetivo inicial.

El movimiento pensionista reclamaba derogar las reformas del 2011 y 2013, destacando su rechazo al aumento de los años cotizados ya que perjudica claramente a aquellas trabajadoras más precarizadas que no consiguen llegar a esos años de cotización. No solo no hemos conseguido revertir sino que justo el año en el que se implanta los 25 años se firma un aumento más. Se nos dice que debemos estar contentas porque lo que se planteaba eran los 35 años y hemos conseguido paralizar esa medida. Quizás nos plantearon los 35 como una forma estratégica de que aceptásemos como mal menor los 29. Y hay que decir los 29 aunque escojan solo 27 porque hay que tenerlos para poder hacer los cálculos.

La realidad es que con un mercado de trabajo precarizado, donde abundan las interrupciones y la regresión del nivel salarial (contrario a lo que sucedía de carreras ascendentes y estables de hace años) harán trabajar más años y debemos recordar que ya las mujeres para llegar a los 25 años cotizados se tienen que jubilar más tarde que los hombres, como un año y medio más tarde producto de falta de cotización por los parones en la vida laboral (los hombres con una media de 64,4 años y las mujeres 65,2 años).

Se nos dice que este aumento favorece a las mujeres precisamente porque así tendrían mejores pensiones pero se constata que la generación que hoy tiene los cuarenta y los cincuenta ha tenido precariedad laboral y las que le siguen aún más.

Cada año que aumente para el cálculo supone más años trabajados y una disminución de la cuantía de la pensión, una media de 1% por año. Pensiones más pobres. Y si tenemos en cuenta la brecha en los salarios, el que las mujeres cobran y cotizan en menor cuantía, que siguen teniendo más tiempo en periodos de paro y que tienen menos posibilidades de aspirar a mejoras salariales, concluimos que esta medida perjudica especialmente a las mujeres, aunque se les cubra un poco más las lagunas que hayan tenido.

5.- **Subida del 10% del complemento para reducir la brecha de género** en pensiones. Se llevará a cabo entre 2024 y 2025. Significará 3 euros en dos años, cantidad insignificante. Es un complemento que no afecta a la mayoría de las actuales pensionistas, jubiladas con anterioridad y que solo contempla el cuidado de hij@s y no los cuidados a otras personas, que suelen recaer en la mayoría de las mujeres. Por eso reivindicamos que se haga extensivo a todas, incluidas las que se jubilan anticipadamente y las que reciben una pensión no contributiva, que se les presupone han asumido los cuidados, actuales y futuras pensionistas, hasta que la brecha de género se erradique. Y que el aumento de dicho complemento sea mayor, que se prolongue en más tiempo, atendiendo a quienes tienen pensiones más bajas.



Comisión de la Mujer - COESPE

<mailto:comisionestatalmujer@gmail.com>



<https://t.me/COESPEoficMUJER>



No habla de subida del complemento de maternidad, del 2016, al cual se acogieron las que se jubilaron entre 2016 y 2021 con dos hijos y muchos hombres que vienen reclamando dicho complemento.

Entendemos que por esta vía no se va a reducir la brecha de género en las pensiones. Solo se parchea una situación y no se afronta con otras medidas que tienen mucho que ver con aumentar las pensiones mínimas, con el complemento a las mínimas y con el aumento de las no contributivas, pero referenciadas al salario medio del país y no al umbral de la pobreza. Pero tiene más que ver con los cambios que se tienen que dar para que exista corresponsabilidad en los cuidados, en dar valor a los trabajos feminizados y subir sus salarios, a mejorar las condiciones laborales, a eliminar las discriminaciones, a que el estado se haga corresponsable y permita conciliar trabajo y cuidados. Y, por supuesto, en las mejoras salariales y de condiciones de trabajo generales que permitan a los hombres asumir su parte en esos cuidados, a tener mejores condiciones de vida en verdaderas condiciones de igualdad de derechos.

Tampoco se afronta el aumento de la brecha de género cada vez que se produzca la revalorización de las pensiones en porcentaje con el IPC, que hace automáticamente que quienes tengan una pensión mayor reciban un mayor aumento que quienes la tienen menor.

El complemento, que fue una exigencia desde Europa para cambiar el anterior complemento de maternidad, que era un complemento por contribución demográfica y por consecuencia discriminatorio para los hombres, que también contribuyen a la natalidad, viene nuevamente a ser algo de lo mismo, ya que contabiliza por igual y solo teniendo en cuenta el número de hijos. Es un complemento que no está para realmente reducir la brecha aunque ayude a elevar en algo las pensiones de parte de las pensionistas

6.- Mejora la cobertura de lagunas de cotización: 100% de la base mínima en los primeros 4 años y el 50% a partir del mes 49, añadiendo para las mujeres asalariadas el 100% de la base mínima entre el mes de vacío 49 y el 60 (hasta el quinto año) y el 80% entre el mes 61 y el 84 (del quinto al séptimo año). Está claro que las carreras de cotización irregulares por inestabilidad y precariedad laboral es una característica de casi todas las mujeres, pero el Real Decreto habla de mujeres con amplios periodos de laguna “vinculados al cuidado de los hijos” y hay que entender que los cuidados no solo se enmarcan en el de los hijos sino también el de otras personas de la familia o cercanas (cuántas mujeres solteras no son las que abandonan sus puestos de trabajo para cuidar a sus padres y madres, por ejemplo). Por eso habría que corregir y que se ampliase el concepto de cuidados a más allá de los hijos. Por otra parte, parece peligroso mantener diferenciación entre mujeres y hombres en cuanto a quién se le cubre más tiempo y en mayor porcentaje pues hará que los cuidados sigan recayendo en nosotras.

Como ya está expuesto, la corresponsabilidad de los cuidados es fundamental para que no sigamos siendo las perjudicadas. Corresponsabilidad que tiene que ser compartida con los hombres y con el Estado, por lo que quién o quienes asuman esos cuidados, sea mujer u hombre, se le pueda reconocer y cubrir las lagunas que puedan existir, al mismo tiempo que el Estado tiene que favorecer medidas tanto en los derechos laborales como en los servicios necesarios. Ese aumento del 100% en un año más y el 80% hasta el séptimo año debe ser un derecho reconocido para quienes asuman los cuidados y salgan perjudicados o perjudicadas por ello.

Esa mejora en cubrir las lagunas tendría que ser con efectos retroactivos para todas aquellas que han sido penalizadas injustamente, confiriéndoles los mismos derechos que a las que se les aplique en el futuro.

Estas mejoras en las lagunas tienen que estar presupuestadas anualmente en los Presupuestos Generales del Estado para que se traspase a la caja de la Seguridad Social y no se conviertan en un gasto impropio más para



la caja común, o dicho de otra forma, es el Estado, a través de los impuestos, quien tiene que ingresar esas cotizaciones.

7.- Se introduce la obligatoriedad de cotización de los contratos en prácticas. Hay que ver en qué condiciones se llevará a cabo pero en principio es una de las medidas positivas que permiten tener más años cotizados.

8. Asimila la jornada parcial o reducida a un día completo cotizado a partir del 1 de octubre. Se calcula que beneficiaría a más de 2 millones de trabajadores. Esta medida sí ayuda a muchas mujeres aunque insistimos en que hay que llevar a cabo políticas que impliquen a los hombres para que asuman también los cuidados, principal motivo por el que las mujeres acuden a este tipo de jornadas.

9.- Se incrementa a los tres primeros años el periodo de excedencia por cuidado de familiares hasta determinado grado, **así como el periodo de reducción de la jornada de trabajo por cuidado de menor.** Se incrementa las cotizaciones hasta el 100% de la cuantía correspondiente sin dicha reducción. Otra medida que en principio, también beneficia a las mujeres por ser ellas quienes más piden excedencias (85%). Insistir nuevamente en la necesidad de servicios sociales y sanitarios que permitan que no recaiga en exclusividad en las familias los cuidados de otros familiares, sean hijos o no, que hagan posible o bien no tener que renunciar a la vida laboral o bien signifiquen un alivio de carga de todo tipo (física, psicológica o económica).

10. Hay otras medidas que nos parecen, en principio positivas, como **el cobro de pensiones por hijos hasta los 23 años por enfermedades graves, el abono de orfandad en caso de violencia de género** que evita que lo cobre el asesino o **la mejora en reducir la burocracia en cuanto a las pensiones internacionales.**

11.- Cotización al 100% de las prestaciones de incapacidad permanente de las mujeres trabajadoras que realizan una reducción de jornada por guarda legal y el aumento de la pensión de incapacidad temporal por riesgo durante el embarazo o la lactancia para aquellas trabajadoras en reducción de jornada. También son medidas positivas.

Otros aspectos:

- El Real Decreto deja en manos de la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (AIReF) el informe para dentro de tres años. A través de la Disposición Adicional segunda se establece el mecanismo automático para tomar medidas adicionales, como recortar prestaciones o subir más las cotizaciones, si a partir de 2025 los nuevos ingresos del sistema no cubren el aumento esperado del gasto. El mecanismo consiste en que a través de un informe de la AIReF, informes trianuales, el gobierno podrá “corregir, de forma equilibrada, el exceso del gasto en pensiones mediante un aumento de las cotizaciones u otra fórmula alternativa de incrementar los ingresos o una reducción del gasto en pensiones en porcentaje del PIB, o una combinación de ambas medidas”.

Se plantea que las medidas recaudatorias deben superar el 1,7% del PIB. Que tiene que existir un tope del 15% del PIB en gasto medio bruto público en pensiones, fijado para todo el periodo y en todos los supuestos. En caso contrario el Gobierno enviará un proyecto de ley al Parlamento que contenga las medidas apropiadas para eliminar el exceso de gasto neto en pensiones antes del 30 de septiembre del año en curso.



Comisión de la Mujer - COESPE

<mailto:comisionestatalmujer@gmail.com>



<https://t.me/COESPEoficMUJER>



La AIReF ya sacó un informe, justo después de aprobado el Real Decreto, planteando que los nuevos ingresos serían de 1,3% del PIB, con un desfase de 4 décimas (1,7%) con el mercado como referente. Prevé un gasto para 2050 de un 2,4% y que superará el 16,3% del PIB, por encima del 15% de referencia. Ya podemos estimar lo que dirá dentro de tres años.

Este organismo que tiene como misión garantizar el cumplimiento efectivo del principio de sostenibilidad **financiera** por las Administraciones Públicas, lleva “preocupada” por la sostenibilidad del sistema y trata de analizar el impacto de la demografía sobre las cuentas públicas en un escenario macroeconómico y fiscal con un horizonte hasta 2050 y 2070. En 2018 publica sus previsiones demográficas, en 2019 “opina sobre la sostenibilidad de la Seguridad Social” y en 2020 actualiza sus previsiones demográficas y de gasto en pensiones”. Es un organismo por tanto que mantiene desde su creación en 2014 que el sistema de pensiones es insostenible financieramente, porque lo ve como una inversión financiera y no como un derecho social.

Entendemos que es importante afrontar el debate de las pensiones desde un punto de vista político y no desde un punto de vista técnico de ingresos y gastos. No compartimos que se establezca un 15% del PIB como máximo de gasto o que no puede existir otra forma de ingresos que no sean exclusivamente contributivos. Queremos que se entienda que defendemos un sistema público como derecho de todas las personas trabajadoras y, por tanto, que debe ser considerado indispensable para una sociedad que debe cuidar a todos sus sectores. Por tanto, la financiación tiene que ser tarea de toda la sociedad. Se debe seguir basando en las cotizaciones pero no puede seguir cargándose lo que llamamos los gastos impropios, es decir, gastos que tienen que asumir los presupuestos generales del Estado a través del sistema impositivo.

La sostenibilidad del sistema se vería claro si se realiza la auditoría, que curiosamente nadie quiere acometer aunque lo aprobaron en su momento en la disposición adicional sexta de la Ley de Garantía del Poder Adquisitivo de las Pensiones. Es inasumible que se incumplan las leyes y seguimos exigiendo que dicha auditoría la realice el Tribunal de Cuentas.

- Esta reforma refuerza los planes privados de empresa aprobados en anteriores fases. Es decir, abrieron las puertas a entidades financieras y aseguradoras para gestionar planes de pensiones privados que se acordarían mediante la negociación colectiva estatal, planes que afectarán negativamente a quienes tienen salarios más bajos y condiciones laborales precarias, es decir, a muchas mujeres. Y que aún no sabemos cómo afectará a los ingresos de la caja única y todas sus consecuencias, aunque tenemos de ejemplos otros países.
- Esta reforma mantiene la penalización a quienes han cotizado más de 40 años.
- Esta reforma se plantea ajena a la necesidad de reformas laborales que permitan el aumento de los salarios y, por tanto, de los ingresos en cotizaciones.
- Esta reforma no propone soluciones para las mujeres que trabajan en sectores feminizados, muy precarizadas que no pueden llegar casi a los 25 años cotizados, que solicitan la jubilación a los 60 precisamente por la carga de trabajo que mantienen, como las kellys o las trabajadoras del hogar.
- Esta reforma no mejora significativamente las pensiones no contributivas.
- Esta reforma no saca de la pobreza a la mayoría de las pensionistas, que cobran por debajo de las mínimas.
- Esta reforma no atiende a todas las mujeres que trabajaron y no cotizaron por ellas, sobre todo en sectores agrícolas o manufactureras, que aún siguen reclamando, como las tomateras, las aparadoras y tantas otras.

COMISIÓN MUJER COESPE



Comisión de la Mujer - COESPE

 <mailto:comisionestatalmujer@gmail.com>



<https://t.me/COESPEoficMUJER>



12 DE ABRIL DE 2023