

La última –por el momento– reforma del sistema público de pensiones en clave de género. La garantía de una protección suficiente como objetivo, también para las mujeres pensionistas

Isabel María Villar Cañada

*Profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Jaén (España)*

imvillar@ujaen.es | <https://orcid.org/0000-0002-3539-8173>

Extracto

El reforzamiento del carácter contributivo del sistema de pensiones, derivado de las reformas operadas en las últimas décadas con el objetivo de garantizar su sostenibilidad, ha supuesto un aumento de las dificultades para acceder a una protección suficiente y adecuada para aquellos colectivos con carreras de cotización más irregulares y precarias. Entre esos colectivos ocupan un papel destacado las mujeres, con trayectorias profesionales más irregulares e inestables, marcadas en muchos casos por la asunción mayoritaria del trabajo de cuidados.

Partiendo de un concepto integral de sostenibilidad, que, junto a la tradicional y exclusiva dimensión económico-financiera, otorga un papel destacado a la dimensión social, el Real Decreto-Ley 2/2023 identifica la equidad y la suficiencia protectora como principios básicos del sistema público de pensiones. Un principio de suficiencia que adquiere una particular dimensión en el caso de las mujeres pensionistas.

La cuestión de la desigualdad entre mujeres y hombres en nuestro sistema público de pensiones es abordada en la reforma de 2023 de una manera expresa, concretándose en una serie de medidas directamente encaminadas a la reducción de esta brecha de género. A su análisis y valoración se dedica el presente trabajo.

Palabras clave: Seguridad Social; sistema de pensiones; suficiencia; sostenibilidad; igualdad; mujeres; brecha de género.

Recibido: 14-07-2023 / Aceptado: 25-09-2023 / Publicado (en avance *online*): 04-10-2023

Cómo citar: Villar Cañada, I. M. (2023). La última –por el momento– reforma del sistema público de pensiones en clave de género. La garantía de una protección suficiente como objetivo, también para las mujeres pensionistas. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 477, 95-122. <https://doi.org/10.51302/rtss.2023.19329>

The latest, for the moment, reform of the public pension system in gender key. Ensuring sufficient protection as an objective, including for women pensioners

Isabel María Villar Cañada

Profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Universidad de Jaén (España)

invillar@ujaen.es | <https://orcid.org/0000-0002-3539-8173>

Abstract

The strengthening the contributory nature of the pension system, resulting from the reforms implemented in recent decades with the aim of ensuring their sustainability, it has led to increased difficulties in accessing sufficient and adequate protection for those groups with more irregular and precarious contribution careers. Among these groups, women occupy a prominent role, with unstable professional trajectories, marked in many cases by the majority assumption of care work.

Based on an integral concept of sustainability, which, together with the traditional and exclusive economic and financial dimension, gives a prominent role to the social dimension, Royal Decree-Law 2/2023 identifies equity and protective sufficiency as basic principles of the public pension system. A principle of sufficiency which takes on a particular dimension in the case of women pensioners.

The issue of inequality between women and men in our public pension system is addressed in the 2023 reform in a direct way, concretizing a series of measures directly aimed at reducing this gender gap. The present work is devoted to its analysis and evaluation.

Keywords: Social Security; pension system; sufficiency; sustainability; equality; women; gender gap.

Received: 14-07-2023 / Accepted: 25-09-2023 / Published (online preview): 04-10-2023

Citation: Villar Cañada, I. M. (2023). The latest, for the moment, reform of the public pension system in gender key. Ensuring sufficient protection as an objective, including for women pensioners. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 477, 95-122. <https://doi.org/10.51302/rtss.2023.19329>



Sumario

1. Planteamiento de la cuestión. Suficiencia protectora e igualdad por razón de género en el sistema público de pensiones
2. Mujer y sistema de pensiones. Un lento y complicado camino hacia la igualdad
 - 2.1. Principales medidas adoptadas con perspectiva de género y su alcance limitado
 - 2.2. El complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género
3. Las últimas reformas en el sistema público de pensiones desde un enfoque de género
 - 3.1. Un primer –aunque limitado– paso: la Ley 21/2021, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones
 - 3.2. Un aspecto destacado entre las dos fases de la reforma de las pensiones: el reconocimiento del derecho a protección por desempleo a las empleadas de hogar
 - 3.3. La segunda fase de la reforma: el RDL 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de los derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones

4. Conclusiones

Referencias bibliográficas

1. Planteamiento de la cuestión. Suficiencia protectora e igualdad por razón de género en el sistema público de pensiones

Un análisis del último bloque de reformas operadas en el sistema público de pensiones por el Real Decreto-Ley (RDL) 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones, requiere comenzar recordando que la garantía de la suficiencia de las pensiones aparece configurada en nuestro país como mandato constitucional. El –a veces «olvidado»– artículo 41 de la Constitución española (CE) encomienda a los poderes públicos el mantenimiento de un sistema público de Seguridad Social que garantice una protección suficiente frente a las situaciones de necesidad de la ciudadanía. Y conviene recordarlo porque este objetivo de la suficiencia protectora, de unas prestaciones que proporcionen una protección adecuada frente a las necesidades de la población, durante mucho tiempo ha parecido quedar «olvidado» a la hora de acometer por parte del legislador las distintas reformas del sistema de Seguridad Social, y de pensiones en particular, en aras de la búsqueda de su sostenibilidad. Es decir, en la tensión entre sostenibilidad económico-financiera y suficiencia protectora, que constituye una realidad incuestionable en nuestro sistema de pensiones, en los últimos tiempos la balanza se ha venido inclinando del lado de la primera.

Y es que las sucesivas reformas que en las últimas décadas se han operado en el sistema se han planteado como objetivo, todas ellas, la garantía de su viabilidad, de su sostenibilidad futura. Pero adoptando una visión de la sostenibilidad exclusivamente referida a la dimensión económico-financiera, alejada de una, más adecuada, idea de la sostenibilidad como un concepto integral, que, necesariamente, debe incluir también la dimensión social (al respecto, Suárez Corujo, 2015).

El RDL 2/2023 parece, como se va a tratar de analizar en las páginas siguientes, ampliar ese concepto reduccionista o limitado de la sostenibilidad del sistema de pensiones. Así, en su propio preámbulo, de manera expresa, junto a esa sostenibilidad financiera, viene a establecer como principios vertebradores del sistema la equidad y la suficiencia.

Y, partiendo de este enfoque, se constatan las dificultades para acceder a una protección adecuada a las que se enfrentan quienes acceden a la pensión de jubilación con carreras de cotización irregulares marcadas por la inestabilidad y la precariedad laboral, entre quienes se encuentran las mujeres, por el papel que ocupan en nuestro mercado de trabajo y por los efectos que sobre sus carreras de seguro se derivan de la asunción de responsabilidades familiares.

El objetivo de la suficiencia protectora del sistema de pensiones adquiere, pues, una particular dimensión si se analiza desde un enfoque de género.

2. Mujer y sistema de pensiones. Un lento y complicado camino hacia la igualdad

Resulta una realidad incontestable las diferencias existentes entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo. Así, elementos como la brecha salarial, que va incrementándose a medida que aumenta la edad de la mujer; la mayor tasa de desempleo; la mayor precariedad del trabajo femenino, con índices más elevados de temporalidad y parcialidad; la segregación horizontal de mercado de trabajo, con sectores de actividad claramente feminizados, generalmente relacionados con los roles tradicionalmente atribuidos a las mujeres (educación, cuidados, limpieza...) y en muchas ocasiones infravalorados y con bajas retribuciones; la segmentación vertical (el famoso «techo de cristal»); la configuración de los complementos salariales, en muchas ocasiones fuertemente masculinizados; la profunda desigualdad por razón de género en el trabajo de cuidado, con las evidentes consecuencias sobre las carreras profesionales, etc., son factores que identifican, con carácter general, la presencia de las mujeres en el ámbito laboral.

Y, cuando se produce el retiro de la vida laboral activa, estas diferencias no solo se mantienen, sino que se acentúan debido a la propia configuración del sistema de Seguridad Social, basado en el principio de contributividad y sustentado también sobre un prototipo de relación de trabajo de carácter indefinido y a jornada completa («el patrón del trabajador industrial masculino, que es un trabajador a tiempo completo», en palabras de Lousada Arochena, 2010). Un sistema en el que se siguen primando las carreras de cotización estables a la hora de reconocer el derecho a las prestaciones y de determinar la cuantía de las mismas y en el que, tradicionalmente, se han venido obviando los efectos sobre las carreras de seguro relacionados con la maternidad y con las responsabilidades familiares (Pérez del Río, 2006, p. 223). Así, las mujeres, con, por lo general, carreras de cotización más cortas e inestables y con salarios más bajos, generan derecho a pensiones de inferior cuantía, alejadas en muchas ocasiones de la exigencia constitucional de suficiencia. Y eso cuando no quedan directamente excluidas de la protección contributiva del sistema (Ron Latas y Lousada Arochena, 2017).

Aunque las mujeres pensionistas en nuestro país superan a los hombres, en la mayoría de los casos –como reflejo del modelo tradicional de relaciones laborales– no perciben una pensión por derecho propio, sino en cuanto derecho derivado de las cotizaciones de sus cónyuges. Y, pese a las medidas implementadas en los últimos años, la brecha de género en pensiones se sigue situando en torno al 30 %, más alta aún, el 33 %, en la pensión de jubilación¹.

¹ Según datos de la Seguridad Social, en junio de 2023, la pensión media se situó en 1.442,77 euros/mes en el caso de los hombres y 970,71 euros/mes en el de las mujeres. Una diferencia que aumenta más aún en el caso de la pensión de jubilación (1.578,18 €/mes en el caso de los hombres y 1.076,73 €/mes en el caso de las mujeres).

«Los "derechos de la Seguridad Social" constituyen así uno de los sectores del ordenamiento "más viciados jurídicamente en perspectiva de género" al estar plagados de faltas de plenitud (lagunas de protección) e incoherencias (antinomias)» que derivan tanto de las desigualdades laborales como de los propios defectos de la legislación en el diseño y aplicación del sistema de Seguridad Social (Miñarro Yanini y Molina Navarrete, 2023, p. 17)².

Resulta evidente, pues, que la garantía de unas pensiones adecuadas y suficientes adquiere una particular dimensión en el caso de las mujeres pensionistas. Una cuestión esta, la de la brecha de género en pensiones y sus efectos para las mujeres, a la que se viene prestando atención en los últimos tiempos desde instancias tanto internacionales como comunitarias y nacionales (Villar Cañada, 2022, pp. 100-102). Baste un ejemplo para ilustrar esta toma de conciencia: la Comisión Europea –Estrategia europea para la igualdad de género (2020-2025)– pone de relieve que las mujeres de edad avanzada se enfrentan a un mayor riesgo de caer en la pobreza, debido a las brechas laboral y salarial acumuladas a lo largo de toda la vida, que dan lugar a una brecha de pensiones aún mayor. Y aboga por la necesidad de poner en marcha mecanismos para corregir esta realidad, los cuales han de orientarse tanto al ámbito preventivo, actuando en el mercado de trabajo, como al ámbito reparador, mediante la articulación de medidas específicas en el sistema de Seguridad Social³.

En nuestro país, el último Informe de evaluación y reforma del Pacto de Toledo de 2020 incide en la necesidad de hacer efectiva la transversalidad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la elaboración de cualquier normativa o en la adopción de cualquier política, de modo que el impacto de género sea objeto de un análisis específico y destacado⁴. Así, expresamente, reconoce la necesidad de tener en cuenta esa dimensión de género en materia de pensiones, impulsando instrumentos correctores de la brecha de género prestacional.

² Sobre estas desigualdades derivadas de causas intrínsecas al propio sistema de Seguridad Social, *vid.* Sentencia del Tribunal Supremo (STS) 908/2020, de 14 de octubre (rec. 2753/2018).

³ Una realidad esta puesta de relieve también por el Parlamento Europeo en Resoluciones de 10 de marzo de 2015, sobre los progresos en la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea en 2013 (proc. 2014/2217 (INI)); o de 21 de enero de 2021, sobre la estrategia de la Unión para la igualdad de género (proc. 2019/2169 (INI)).

⁴ El principio de transversalidad de género fue reconocido en 1995 en la IV Conferencia Internacional de la Mujeres de Beijing y recogido en el ámbito comunitario por la Directiva 2006/54/CE, del Parlamento y del Consejo, de 5 de julio de 2006 (art. 29).

En nuestro país, el principio de igualdad entre mujeres y hombres como principio informador de nuestro ordenamiento jurídico y su carácter transversal fue consagrado en la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH) (arts. 4, 15, 19). En esta línea, la Estrategia europea para la igualdad de género (2020-2025), partiendo de la incuestionable dimensión de género presente en los grandes retos que afronta la Unión Europea –transiciones verde y digital, cambio demográfico...–, establece que la consecución del objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres requiere necesariamente de la inclusión de esa perspectiva de género en todas las políticas y procesos de la Unión Europea, como medio para «maximizar el potencial de toda la ciudadanía».

Y para ello, en su recomendación 17, dedicada a las mujeres, partiendo de la necesidad de garantizar la igualdad efectiva en el ámbito laboral, tanto en el acceso al empleo como en las condiciones de trabajo, como presupuesto condicionante del acceso igualitario a las prestaciones de Seguridad Social, se identifican varias líneas de actuación, algunas de las cuales han sido ya abordadas, al menos parcialmente, por parte del legislador. Entre ellas:

- Acometer de modo enérgico la cuestión de los cuidados, con el objetivo principal de evitar que las carreras profesionales de quienes tengan a cargo personas dependientes (las mujeres y niñas principalmente, tal y como constata, también, la Organización Internacional del Trabajo –OIT–⁵) se vean afectadas por las interrupciones y los consiguientes vacíos de cotización derivados de la asunción de dichas responsabilidades familiares, con las consecuencias que de ello derivan tanto para el acceso a las prestaciones como para la intensidad de la protección.
- Potenciar la corresponsabilidad a través de herramientas como los permisos parentales, intentando superar la perpetuación de los roles de cuidado. Un objetivo este al que, sin duda, contribuye la equiparación de los permisos por nacimiento y cuidado de menor de ambos progenitores (RDL 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación), con carácter intransferible y con derecho a la correspondiente prestación de Seguridad Social⁶. Aunque se trata de un ámbito, este de la corresponsabilidad, en el que aún queda mucho por avanzar, tal y como reflejan los datos sobre el ejercicio de otros derechos como las excedencias por cuidado de hijos o hijas o familiares o las reducciones de jornada derivadas de responsabilidades familiares, que mayoritariamente continúan siendo «disfrutadas» por mujeres.
- Adoptar «medidas que permitan identificar las discriminaciones retributivas y garantizar que la remuneración es la misma por trabajo de igual valor», puesto que la equiparación retributiva entre mujeres y hombres constituye un elemento esencial para la reducción de la brecha pensional. Y para ello, la transparencia salarial desempeña un papel clave para superar la desigualdad retributiva⁷.

⁵ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_850638.pdf

⁶ En la misma línea, la posibilidad de ampliar el permiso por cuidado de lactante hasta los 12 meses de la persona menor (con reducción proporcional del salario, pero con derecho a prestación) en los casos en que el derecho haya sido disfrutado por ambos progenitores en igualdad de condiciones («con la misma duración y régimen»).

⁷ Con este objetivo, cabe destacar el Real Decreto (RD) 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

- Introducir «las correcciones» necesarias para solventar los vacíos en las carreras de cotización por las irregularidades de las carreras profesionales, por ejemplo, en el empleo del hogar.
- Impulsar «reformas que corrijan posibles tratamientos discriminatorios» con las personas trabajadoras a tiempo parcial, la gran mayoría mujeres.

Y, junto a ellas, también resultan indudables los efectos positivos sobre la protección dispensada por el sistema a las mujeres de otras recomendaciones como el mantenimiento de poder adquisitivo de las pensiones y su revalorización periódica conforme a la evolución de los precios, garantizando su suficiencia (recomendaciones 2 y 15); la mejora de las pensiones mínimas (recomendación 5); o el reforzamiento del principio de contributividad sin obviar el de solidaridad (recomendación 11).

2.1. Principales medidas adoptadas con perspectiva de género y su alcance limitado

Como se apuntaba, en los últimos años han sido varias las medidas adoptadas por el legislador con el objetivo de compensar –al menos parcialmente– los efectos perniciosos que genera la situación de las mujeres en nuestro mercado de trabajo en la protección que les dispensa el sistema de Seguridad Social; medidas de acción positiva, dirigidas principalmente a facilitar el acceso a las prestaciones de las trabajadoras, atenuando los efectos que sobre la carrera de seguro tienen las interrupciones de la vida laboral derivadas de la asunción de responsabilidades familiares, en la práctica mayoritariamente asumidas por las mujeres (Rivas Vallejo, 2017, pp. 485 y ss.; Villar Cañada, 2022, pp. 103 y ss.). Pero, sin negar sus efectos positivos, se trata con carácter general, de medidas parciales, insuficientes, de alcance limitado, con unos efectos discretos en relación con el objetivo que se pretende alcanzar. Una realidad esta asumida por el propio Pacto de Toledo (recomendación 17) que reconoce la dimensión «reactiva o coyuntural» de las reformas normativas llevadas a cabo con el objetivo de reducir la brecha de género en nuestro sistema de Seguridad Social, su ineficacia e insuficiencia para revertir la desigualdad existente en un sistema que se ha ido configurando, obviando la perspectiva de género (López Anierte, 2023, p. 56).

Sobre todo porque, simultáneamente, las reformas que en las últimas décadas se han ido operando en la búsqueda de la garantía de la sostenibilidad del sistema de pensiones (Ley 27/2011, Ley 23/2013...), principalmente en el ámbito de la pensión de jubilación y el endurecimiento de sus reglas de cálculo (aumento del periodo a tener en cuenta para la determinación de la base reguladora y del número de años de cotización necesarios para generar derecho al 100 % de la pensión, régimen de integración de lagunas, etc.), se orientaron hacia el fortalecimiento del principio de contributividad, a costa del sacrificio de buena parte de sus rasgos solidarios –que, no hemos de olvidar, han de constituir la base de cualquier sistema de Seguridad Social–. Un reforzamiento este que, en muchas ocasiones, ha dado lugar a un alejamiento de dos principios básicos de nuestra Seguridad Social consagrados

constitucionalmente, como son el de universalidad y el de suficiencia protectora. Y que no ha hecho sino acentuar las diferencias por razón de género, generando efectos particularmente perniciosos para las mujeres (Cebrián López y Moreno Raymundo, 2015, p. 312), quienes, en la mayoría de los casos, como se apuntaba, se enfrentan a una dificultad aún mayor para acceder a una pensión contributiva suficiente y adecuada, debido a sus carreras de cotización más cortas e inestables, influidas en la mayoría de las ocasiones por la necesidad de conciliarlas con las responsabilidades familiares.

El reforzamiento del principio contributivo, como instrumento para contribuir a la garantía de la sostenibilidad del sistema, se ha llevado a cabo, en la gran mayoría de los casos, obviando la indudable perspectiva de género que, sin duda, debiera estar presente en cualquier actuación tendente a la consecución de dicho objetivo, configurándose, así, en contra de la igualdad por razón de sexo, por la mayor vulnerabilidad y la profunda desigualdad existente en el mercado de trabajo (Molina Navarrete, 2020, p. 22).

Pues bien, partiendo del carácter limitado y coyuntural de la mayoría de las medidas acometidas por el legislador en pro de la reducción de la brecha de género prestacional, y sin que ello suponga negar su importancia –eso sí, por lo general, más por el enfoque de género sobre el que se sustentan que por sus efectos en la práctica–, resulta conveniente detenerse, si quiera brevemente, en la que presenta una mayor trascendencia a estos efectos, el complemento para la reducción de la brecha de género.

2.2. El complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género

Como decimos, nos hallamos ante la que podíamos denominar medida «estrella» entre las adoptadas por parte del legislador con el objetivo de reducir la desigualdad por razón de género en nuestro sistema público de pensiones.

Aprobado por el RDL 3/2021, de 2 de febrero, por el que se adoptan medidas para la reducción de la brecha de género y otras materias en los ámbitos de la Seguridad Social y económico, este complemento para la reducción de la brecha de género (art. 60 Ley general de la Seguridad Social –LGSS–) se configura como el sucesor del anterior «complemento por aportación demográfica a la Seguridad Social», con el objetivo de intentar superar las graves deficiencias que presentaba este (al respecto, *v. gr.*, Molina Navarrete, 2020, p. 15 o Villar Cañada, 2021), sustentado sobre el tradicional modelo sexista de reparto de roles y la atribución de las tareas de cuidados derivadas de la maternidad a las mujeres (y no a todas ellas, solo a las que hubiesen tenido dos o más hijos) y salvar la tacha de discriminación que suponía el mismo, puesta de relieve desde la jurisprudencia comunitaria⁸.

⁸ Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (STJUE) de 12 de diciembre de 2019 (asunto C-450/18, Wa).

Sin intención de profundizar en este momento en su régimen jurídico, como es sabido consiste en una cuantía adicional al importe de la pensión, por cada hijo o hija, revisada anualmente en la ley de presupuestos generales del Estado en el importe en que se revaloricen las pensiones contributivas⁹. Se reconocerá a la persona beneficiaria, aunque tenga derecho a la pensión máxima, añadiéndose en estos casos al importe de esa pensión. Y también en los casos de jubilación anticipada. Y, en esta misma línea, el complemento no se considera ingreso o rendimiento de trabajo a efectos de determinar el derecho al complemento a mínimos de las pensiones.

Respecto a las personas beneficiarias del complemento, se trata este del principal ámbito diferencial respecto al anterior complemento por aportación demográfica, exigido por la jurisprudencia comunitaria, combinándose una acción positiva en favor de las mujeres con la previsión de una «puerta abierta» para aquellos hombres que puedan encontrarse en una situación comparable (Gala Durán, 2021, p. 131). Así, se va a reconocer, previa solicitud junto a la pensión, solamente a uno de los progenitores, el que se haya visto perjudicado en su carrera profesional en los periodos posteriores a tener un hijo o hija. Y, en caso de que ninguno de los dos acredite ese perjuicio, se reconocerá a la madre, en aras a la consecución del que es el principal objetivo del complemento, la reducción de la brecha de género. En caso de parejas del mismo sexo, el reconocimiento se producirá a quien tenga la pensión de cuantía inferior.

Es posible, por tanto, el reconocimiento del complemento al padre, o, más exactamente, al otro progenitor, pero siempre y cuando se acrediten determinados requisitos¹⁰. No se produce, pues, una equiparación absoluta con las mujeres a quienes se les presuponen los perjuicios en sus carreras de cotización derivados de las labores de cuidado de los hijos o hijas y que siguen siendo las beneficiarias preferentes del complemento, desde el momento en que son quienes mayoritariamente sufren la brecha de género a la que se pretende hacer frente con él. Una diferencia esta que, en la práctica, puede suponer en muchos casos que los hombres queden excluidos del derecho al complemento y que ha generado dudas acerca de su compatibilidad con el principio de no discriminación¹¹. Unas dudas que no podemos compartir si tenemos en cuenta que las mujeres son quienes, en la mayoría de los casos, ven afectadas sus trayectorias profesionales y sus carreras de seguro por la asunción de las labores de cuidado y que la finalidad perseguida con el complemento es precisamente la reducción de las desigualdades que, derivadas de esa realidad, existen en el alcance e intensidad de la protección dispensada por el sistema.

⁹ Para el año 2023, 30,40 euros mensuales por cada hijo o hija, con el límite de cuatro veces dicho importe.

¹⁰ Que tengan derecho o bien a una pensión de viudedad por fallecimiento del otro progenitor por los hijos o hijas en común, siempre que alguno tenga derecho a percibir pensión de orfandad; o bien a una pensión contributiva de jubilación o incapacidad permanente y hubieran interrumpido o hubieran visto afectada su carrera profesional con ocasión del nacimiento o adopción (art. 60.1 LGSS).

¹¹ En este sentido, el Juzgado de lo Social número 3 de Pamplona ha planteado al TJUE una cuestión prejudicial sobre si la regulación actual del complemento para la reducción de la brecha de género es conforme o no con el citado principio de no discriminación.

En cualquier caso, más allá de los reproches que se pueden seguir haciendo a este complemento para la reducción de la brecha de género –su impacto limitado para corregir la brecha de género, tanto por su cuantía como por tratarse de una medida que se reconoce cuando se accede a la pensión contributiva, sin actuar, pues, contra las causas estructurales de la brecha de género a las que se han tenido que enfrentar las mujeres durante su carrera profesional (Gala Durán, 2021, p. 156); su contribución al mantenimiento de los roles de género, etc. (Villar Cañada, 2022, p. 111)–, resulta positivo indudablemente el cambio respecto a la finalidad establecida por el legislador como justificación de esta medida, pasando de la anterior «aportación demográfica» al sistema (sustentada sobre un reparto tradicional de roles entre mujeres y hombres) a la incidencia que, con carácter general, tiene la brecha de género en el importe de las pensiones contributivas de la Seguridad Social de las mujeres.

Positivo es también, desde el punto de vista de la equidad, su reconocimiento como cuantía fija desde la primera persona descendiente, en cuanto supone la mejora de la protección en pensiones más bajas, a pesar de que la reduzca en las más altas. Se contribuye, así, a la mejora de la redistribución de los recursos, esencial en un sistema de reparto (Molina Navarrete, 2022, p. 411).

Y positiva resulta asimismo la referencia que hace el legislador a la contribución del complemento a la fortaleza y viabilidad del sistema de pensiones, desde el momento en que ello supone trascender una dimensión puramente económica de esa viabilidad, entendiéndola desde un enfoque más amplio, integrador de la dimensión social.

La reforma de 2023 ha incorporado una mejora del importe del complemento para los años 2024 y 2025 con el objetivo de acelerar –eso sí, de forma temporal y limitada– la reducción de la brecha de género pensional. Una mejora esta que será objeto de análisis más adelante.

3. Las últimas reformas en el sistema público de pensiones desde un enfoque de género

Pues bien, como se apuntaba al principio, en un evidente –y afortunado– cambio de enfoque legislativo, la reducción de la brecha de género y la garantía de una protección adecuada, mediante la equidad y la suficiencia de las pensiones, se convierten en dos de los principales objetivos perseguidos con las reformas operadas en nuestro sistema de pensiones públicas por el RDL 2/2023, de 16 de marzo, que, con el acuerdo previo con los sindicatos, materializa el segundo bloque del conjunto de reformas que integran el componente 30 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, relativo a la sostenibilidad del sistema público de pensiones.

3.1. Un primer –aunque limitado– paso: la Ley 21/2021, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones

Ya en la primera fase de la reforma, fruto del consenso en el marco del Pacto de Toledo y del diálogo social y concretada en la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones, la contribución a la garantía de una protección suficiente y adecuada aparece configurada como uno de los principales objetivos de dicha reforma. Objetivo este materializado, por ejemplo, y principalmente, en la recuperación del derecho a la revalorización de las pensiones conforme a la evolución de los precios, con el fin de garantizar el mantenimiento de su poder adquisitivo, una medida con un indudable impacto positivo para las mujeres, en cuanto beneficiarias, por lo general, de pensiones de inferior cuantía; y en la derogación del «factor de sostenibilidad», cuya puesta en práctica, de haberse llegado a producir, hubiese contribuido también al aumento del riesgo de pobreza en la vejez de las mujeres, debido a su posición más débil en el mercado de trabajo y en el sistema de Seguridad Social.

Junto a estas medidas, particular trascendencia desde el enfoque de género presenta también la posibilidad de rebajar hasta la edad ordinaria de jubilación el tope de 68 años establecido con carácter general para las cláusulas convencionales de jubilación forzosa por razón de la edad cuando la tasa de ocupación de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena en alguna de las actividades incluidas en el ámbito funcional del convenio sea inferior al 20 % sobre el total de personas trabajadoras en la fecha de la decisión extintiva (disp. adic. décima Estatuto de los Trabajadores –ET–)¹². Un intento este de contribuir a superar la segregación ocupacional que sigue identificando a determinados sectores de nuestro mercado de trabajo.

Y, en la misma línea, cabe destacar también el reconocimiento como cotizados de los periodos del servicio social femenino obligatorio, con el límite máximo de 1 año, a efectos de acreditar el periodo de carencia necesario para acceder a las distintas modalidades de jubilación anticipada¹³, poniendo fin, así, a la discriminación por razón de género derivada de la infravaloración de esa prestación social típicamente femenina (Benito Benítez, 2019, p. 97).

¹² La aplicación de esta medida exige el cumplimiento de dos requisitos: por una parte, el general de que la persona afectada por la extinción del contrato reúna los requisitos para tener derecho al 100 % de la pensión contributiva de jubilación; y, por otra, que la contratación indefinida y a tiempo completo que con carácter simultáneo a la extinción se exige para aplicar estas cláusulas de jubilación forzosa por razón de la edad sea de, al menos, una mujer, en un intento de contribuir al fomento de la contratación indefinida de mujeres en sectores con escasa representación femenina.

¹³ Pese a la ausencia de previsión legal, este reconocimiento ya había sido realizado por la STS 115/2020, de 6 de febrero (rec. 3801/2017), reconociendo como cotizados estos periodos en virtud del carácter

Pese a la valoración positiva que merecen estas medidas concretas, el balance global de la reforma de 2021 no permite sino concluir la reducida e insuficiente atención prestada una vez por el legislador a las cuestiones de género. Incluso, varias de las reformas acometidas se traducen en la práctica en un perjuicio para las mujeres, al presuponer periodos largos de cotización, sin incluir ningún tipo de factor corrector por razón de género (Miñarro Yanini y Molina Navarrete, 2023, p. 26). Una nueva oportunidad perdida, pues, para acometer el diseño y puesta en marcha de medidas de carácter estructural que permitan proporcionar una respuesta eficaz a la brecha de género en nuestro sistema público de pensiones (Villar Cañada, 2022, p. 119)¹⁴.

3.2. Un aspecto destacado entre las dos fases de la reforma de las pensiones: el reconocimiento del derecho a protección por desempleo a las empleadas de hogar

La discriminación histórica que en nuestro ordenamiento jurídico tradicionalmente han sufrido las personas empleadas en el servicio doméstico ha venido constituyendo un evidente e injustificado ámbito de desigualdad para un colectivo absolutamente feminizado e intensamente marcado por estereotipos sexistas. Pese a la integración en el régimen general del régimen especial de empleadas de hogar desde 2012¹⁵, muchos eran los ámbitos en los que seguían manteniéndose esas desigualdades (exclusión de la protección del Fogasa, de la protección por desempleo, de la normativa de prevención de riesgos laborales...). Así quedó puesto de relieve de manera expresa, como ya se ha apuntado, en la recomendación 17 del Pacto de Toledo, que planteó la necesidad de eliminar los elementos diferenciales del trabajo al servicio del hogar familiar respecto al régimen general ordinario, así como la ratificación del Convenio de la OIT 189, sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos de 2011, en cuyo artículo 14 se recoge la obligación de los Estados miembros de «asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general con respecto a la protección de la Seguridad Social». Una ratificación producida el 9 de junio de 2022.

informador del ordenamiento jurídico del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres que debe, por tanto, ser observado en la interpretación de las leyes (art. 4 LOIEMH).

¹⁴ Una valoración esta compartida, de manera expresa, por los firmantes del voto particular del Dictamen del Consejo Económico y Social (CES) 6/2021 (consejeros de ELA y CIG pertenecientes al grupo primero del CES) al poner de relieve que una vez más «los firmantes del acuerdo dejan de lado las medidas que deberían aplicarse para reducir la brecha de género que existe en las pensiones».

¹⁵ La Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, en el ámbito de la Seguridad Social, y el RD 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, en el ámbito de las condiciones de trabajo, se sustentaban sobre un sistema de equiparación progresiva de la normativa laboral y de Seguridad Social del colectivo de empleadas de hogar que, en la práctica, se ha venido dilatando en el tiempo hasta 2022.

Por otra parte, como es sobradamente conocido, la STJUE de 24 de febrero de 2022 (asunto C-389/20) puso el foco en la discriminación indirecta por razón de sexo que suponía la exclusión de la protección por desempleo en el sistema especial de empleadas de hogar, contraria, pues, a la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social (art. 4.1)¹⁶. Como puso de relieve el tribunal, además del déficit protector que suponía la exclusión de la prestación por desempleo para este colectivo, la misma implicaba también la imposibilidad de que las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar accediesen a otras prestaciones de Seguridad Social a las que podrían tener derecho y cuya concesión se supedita a la extinción del derecho a las prestaciones por desempleo, de manera que esta mayor desprotección se traduciría asimismo en una situación de mayor vulnerabilidad y desamparo (un interesante comentario al respecto de esta sentencia es el de la profesora Quintero Lima, 2022).

Pues bien, el RDL 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar, se plantea como objetivo:

[La equiparación de] las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras del hogar familiar a las del resto de personas trabajadoras por cuenta ajena, descartando aquellas diferencias que no solo no responden a razones justificadas, sino que además sitúan a este colectivo de personas trabajadoras en una situación de desventaja particular y que, por tanto, pueden resultar discriminatorias de condiciones.

Una equiparación que resulta imprescindible para incorporar al ordenamiento español lo establecido en el Convenio 189 de la OIT.

Así, además del, tan demandado, reconocimiento del derecho a protección por desempleo a las empleadas de hogar, con la consiguiente obligación de cotizar por esa contingencia, la equiparación que lleva a cabo el real decreto-ley se extiende a otros aspectos como la aplicación a este colectivo de la normativa en prevención de riesgos laborales o de la protección del Fogasa; la presunción del carácter indefinido y a jornada completa de los contratos que no hayan sido formalizados por escrito, con independencia de su duración; la eliminación de la posibilidad de que la trabajadora que presta servicio durante menos de 60 horas mensuales por persona empleadora pueda solicitar directamente su afiliación, alta, baja y variación de datos cuando lo acuerde con esta; o la supresión de la posibilidad de extinción de la relación laboral por desistimiento de la parte empleadora...

¹⁶ Un criterio este presente en otros pronunciamientos del TJUE como las Sentencias de 22 de noviembre de 2012, asunto C-385/11 (Elbal Moreno), o de 9 de noviembre de 2017, asunto C-98/15 (Espadas Recio).

Una equiparación en materia laboral y de Seguridad Social que resultaba imprescindible, de justicia, para un colectivo caracterizado por unas particulares condiciones de vulnerabilidad (recuérdese que la mayoría de las personas afiliadas son mujeres y, en muchos casos, extranjeras), pero que no resuelve todos los problemas presentes en el ámbito del trabajo doméstico con un elevado porcentaje de empleo sumergido que sitúa a las mujeres fuera del sistema de Seguridad Social. Resulta necesario, así, seguir avanzando para favorecer que aflore este trabajo, como apunta la propia recomendación 17 del Pacto de Toledo.

3.3. La segunda fase de la reforma: el RDL 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de los derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones

Pues bien, como se ha indicado, el RDL 2/2023 da un paso hacia delante profundizando en ese cambio de enfoque, apreciado ya en la primera fase del proceso de reforma, sustentándose sobre un concepto integral de sostenibilidad en el que adquiere un papel protagonista la dimensión social. Así se pone de relieve de manera expresa en el propio título de la norma, en el que, junto al establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones, aparecen identificados como objetivos principales la ampliación de los derechos de los pensionistas y la reducción de la brecha de género.

De manera expresa, el real decreto-ley pretende ofrecer respuestas ante «el problema al que se enfrentan quienes acceden a la pensión de jubilación con carreras de cotización irregulares marcadas por la inestabilidad y la precariedad laboral». Y entre esos colectivos, sin duda, ocupan un papel destacado las mujeres que, en muchos casos, ven como la asunción mayoritaria de las responsabilidades familiares genera efectos perjudiciales sobre sus trayectorias profesionales, dando lugar a bases de cotización más bajas y a la acumulación de amplios periodos de lagunas de cotización, lo que, a la postre, se traduce en mayores dificultades para acceder a la protección contributiva y en pensiones de cuantía inferior.

La cuestión de la desigualdad entre mujeres y hombres existente en nuestro sistema público de pensiones es, pues, abordada en la reforma de una manera directa. Así, la disposición adicional trigésima séptima de la LGSS, en su apartado primero, recoge la definición –ya introducida por el RDL 3/2021, de 2 de febrero, por el que se adoptan medidas para la reducción de la brecha de género y otras materias en los ámbitos de la Seguridad Social y económico, y ahora perfilada– de «brecha de género de las pensiones de jubilación», identificándola como «el porcentaje que representa la diferencia entre el importe medio de las pensiones de jubilación contributiva causadas en un año por las mujeres respecto del importe de las pensiones causadas por los hombres». Un concepto este claramente limitado al hacer referencia exclusivamente a las desigualdades en la cuantía de las pensiones de

jubilación y solo «a los efectos de esta ley», obviando aspectos tan importantes como las incuestionables diferencias por razón de género que existen en otros ámbitos como el del cumplimiento de los requisitos de acceso a la protección o las desigualdades existentes en el ámbito del resto de pensiones. En definitiva, las brechas de género en el sistema de Seguridad Social en su conjunto. Nos hallamos, pues, ante un concepto que desempeña en la práctica una función básicamente descriptiva, de visibilidad o transparencia de la realidad (Miñarro Yanini y Molina Navarrete, 2023, p. 30).

Pues bien, entre las medidas que se introducen por el RDL 2/2023 son varias las que se plantean como objetivo la reducción de esta brecha de género prestacional, como se va a analizar a continuación.

Pese a tratarse de medidas previstas con carácter general, en la práctica presentan una incuestionable dimensión de género las que se adoptan en relación con las pensiones mínimas y con la suficiencia protectora (disp. adic. quincuagésima tercera LGSS), debido a la desigualdad existente en nuestro mercado de trabajo, a las características que identifican la presencia de las mujeres en el mismo y a los efectos derivados de esta realidad en el sistema de pensiones. Muy a grandes rasgos –más adelante serán objeto de un análisis más detenido–, estas medidas aparecen concretadas en la garantía de una cuantía mínima de las pensiones, en cumplimiento de la recomendación 15 del Pacto de Toledo. Así, la referencia, desde 2027, del umbral mínimo de pobreza calculado para un hogar compuesto por dos personas adultas para la cuantía mínima de la pensión de jubilación contributiva para titular mayor de 65 años con cónyuge a cargo, una vez revalorizada; la referencia, desde 2024, de ese umbral mínimo de pobreza para la pensión de viudedad con cargas familiares (con particular trascendencia respecto a lo que ahora nos ocupa, al tratarse de una pensión claramente feminizada) y para las pensiones contributivas con cónyuge a cargo, excepto la de incapacidad permanente total de menores de 60 años.

La brecha retributiva y la consiguiente brecha pensional determina, pues, que las mujeres, beneficiarias en la mayoría de los casos de pensiones de menor cuantía, vayan a ser uno de los colectivos particularmente favorecido por el reforzamiento del –tantas veces olvidado– principio de suficiencia protectora que deriva de estas medidas relativas a las cuantías mínimas de las pensiones.

Pues bien, junto a ellas, el real decreto-ley aborda un conjunto de reformas, orientadas en esa misma línea del fortalecimiento de la suficiencia, en las que la dimensión de género se halla presente de manera expresa. Entre ellas:

- a) Por una parte, se continúa avanzando en la línea, ya tradicional en nuestro sistema, del reconocimiento de periodos de cotización presuntos para la cobertura de los vacíos de cotización producidos en las carreras de seguro que derivan del ejercicio por parte de los/las trabajadores/as de derechos vinculados al ámbito de la conciliación de la vida laboral y familiar. En concreto:

- La consideración como efectivamente cotizados, a efectos de las prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia y nacimiento y cuidado de menor, de los 3 primeros años del periodo de excedencia que las personas trabajadoras (mujeres en la inmensa mayoría de los casos) disfruten en razón del cuidado de otras u otros familiares hasta el segundo grado que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida (art. 237.2 LGSS). Se amplía, por fin, el periodo considerado como cotizado en estos casos de excedencias para el cuidado de otras u otros familiares a los 3 años previstos en el artículo 46.3 del ET, equiparándolas así a estos efectos a las disfrutadas para el cuidado de hijos o hijas o menores en acogida.
 - En esta misma línea, respecto a las cotizaciones realizadas durante los 3 primeros años de reducción de jornada por cuidado de menor de 12 años, persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida o familiar hasta el segundo grado que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí, y no desempeñe actividad retribuida (art. 37.6, primer y segundo párr., ET), la consideración de las mismas como incrementadas hasta el 100 % de la cuantía que hubiese correspondido sin esa reducción de jornada (art. 237.3 LGSS). Una mejora evidente, aunque insuficiente, puesto que en la práctica serán muchos los casos en que la misma no abarcará la totalidad del periodo de reducción de jornada que la persona trabajadora disfrute para la atención de esas responsabilidades familiares que, como decíamos, puede extenderse hasta los 12 años en el caso de menores y que no tiene establecida una duración máxima en el resto de supuestos. Se mantienen, pues –aunque más limitados en el tiempo–, los efectos perjudiciales que para las carreras de cotización derivan del ejercicio, mayoritariamente por mujeres, de este derecho a la reducción de jornada.
 - Y, en tercer lugar, la consideración como incrementadas, hasta el 100 % de la cuantía que hubiera correspondido si no hubiese existido reducción de jornada, de las cotizaciones realizadas durante los periodos en que se reduce la jornada por nacimiento y cuidado de menor y entre los 9 y los 12 meses del lactante cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan el derecho a la reducción de jornada por lactancia con la misma duración y régimen (art. 237.3, párr. segundo, LGSS). En estos casos a efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, nacimiento y cuidado de menor, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural e incapacidad temporal.
- b) Por otra parte, destacan las medidas que inciden en el, anteriormente comentado, complemento para la reducción de la brecha de género (disp. adic. trigésima séptima LGSS). Así, en primer lugar, se establece el mantenimiento del complemento mientras la brecha de género en las pensiones de jubilación se mantenga por encima del 5 %. Un escenario este que, cuanto menos, se atisba lejano.

Una vez que se llegue –si es que se llega– a igualar o situar la brecha por debajo de ese porcentaje, se prevé la derogación del complemento y del resto de medidas que se hayan podido adoptar con ese objetivo de contribuir a reducir la brecha de género pensional, encomendando para ello al Gobierno, previa consulta con los interlocutores sociales, la obligación de remitir el correspondiente proyecto de ley a las Cortes Generales. Evidentemente, siempre es positiva la previsión y ser razonablemente optimista, pero cuanto menos llama la atención este pronóstico futuro del legislador cuando el escenario actual parece situarnos aún muy lejos de alcanzar ese anhelado objetivo de la igualdad por razón de género en nuestro sistema de pensiones.

Además, se introduce la obligación de evaluación periódica de la efectividad del complemento, para lo cual, cada 5 años, el Gobierno, en el marco del diálogo social, habrá de evaluar sus efectos y el alcance de la contribución del mismo al objetivo de reducir la desigualdad entre mujeres y hombres en el sistema de pensiones.

Y como medida temporal, establecida con el objetivo de acelerar el proceso de convergencia entre la cuantía de las pensiones de las mujeres y las de los hombres, en la disposición transitoria primera del RDL 2/2023 se establece un incremento de importe del complemento para la reducción de la brecha de género, adicional a su revalorización anual conforme al IPC, de un 10 % en el periodo 2024-2025. Este incremento se distribuirá entre ambos ejercicios según determinen las leyes de presupuestos generales del Estado.

Si bien el efecto a corto plazo que, para la disminución de la brecha de género en nuestro sistema de pensiones, deriva de este incremento adicional es indudable, son varias las opiniones, con las que coincidimos, que ponen el acento en su verdadera finalidad, influenciada, sin duda, por el contexto electoral, en el aumento del coste que el mismo supone para el sistema y en su eficacia real, precisamente por su carácter limitado en el tiempo y por tratarse de una medida que simplemente va a servir para enmascarar la realidad de las desigualdades que siguen existiendo en nuestro sistema público de pensiones (Ballester Pastor, 2023).

Y, por otra parte, en este ámbito, resulta interesante la llamada que hace el legislador a los interlocutores sociales para que, además de esta figura del complemento para la reducción de la brecha de género, puedan fijar, con carácter temporal, otras medidas de acción positiva para el cálculo de las prestaciones en favor de las mujeres. Resulta evidente el importante papel que el diálogo social puede desempeñar en pro de la igualdad por razón de género en nuestro mercado de trabajo y en el sistema de Seguridad Social. Pero no puede obviarse que, en la práctica, esa incuestionable potencialidad suele quedar bastante limitada por la «falta de interés» o el papel secundario que las cuestiones relacionadas con la igualdad por razón de género siguen teniendo en muchos casos en los procesos negociadores (basta con recordar lo que ya ocurrió con las frecuentes llamadas a la negociación colectiva contenidas en la LOIEMH y el limitado aprovechamiento de las mismas en las mesas de negociación). Habrá que esperar y confiar en que esta llamada a los interlocutores sociales no quede, una vez más, en papel mojado.

- c) También, de especial trascendencia para la contribución al objetivo de la reducción de la brecha de género y, por ende, a la garantía de una protección suficiente y adecuada para las mujeres resulta la reforma del procedimiento de integración de lagunas de cotización para el cálculo de las pensiones de jubilación de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena. Una reforma cuya vigencia queda fijada mientras la brecha pensional sea superior al 5 % (disp. trans. cuadragésima primera LGSS).

El Pacto de Toledo parte en su último informe de la necesidad de «adoptar las correcciones necesarias para evitar los perjuicios derivados de los vacíos involuntarios de cotización por la irregularidad de las carreras profesionales» y de que las lagunas de cotización no causen un efecto desproporcionado en el cálculo de las pensiones, favoreciendo el acceso pleno de las mujeres a pensiones propias (recomendación 17).

Como es sabido, y sin entrar en mayor profundidad sobre el tema, al trascender el objeto del presente estudio, la reforma de 2023 modifica el periodo a computar para la determinación de la base reguladora de la pensión de jubilación. Con la finalidad, según señala el propio real decreto-ley, de compensar el impacto negativo que la crisis económico-financiera y la asunción de responsabilidades familiares tienen sobre las carreras de seguro de determinadas personas trabajadoras, se revisa la regla relativa al citado periodo de cómputo para el cálculo de la pensión, ampliándose desde 2026 de manera progresiva de 25 a 27 años, aunque tomando como referencia los 29 años anteriores al mes previo al del hecho causante. No obstante, esta regla general queda matizada por tres previsiones. En primer lugar, la posibilidad de descartar las 24 mensualidades de cotización menos ventajosas; en segundo lugar, la posibilidad, durante las 2 próximas décadas, de seguir aplicando la regla, vigente hasta la aprobación del real decreto-ley, de los últimos 25 años cuando la base reguladora resultante sea más beneficiosa para la persona que accede a la pensión; y, finalmente, y respecto a lo que ahora nos interesa, la apuntada reforma de la regla de integración de lagunas para el cálculo de la pensión de jubilación de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena.

Esta medida de acción positiva se concreta en una mejora respecto a la regla general de integración de lagunas, que se mantiene vigente (art. 209.1 b) LGSS)¹⁷, al establecer que los meses en los que no haya existido obligación de cotizar, desde la mensualidad 49 a la 60, se integrarán con el 100 % de la base mínima de cotización del régimen general que corresponda al mes respectivo. Y desde la mensualidad 61 a la 84, el porcentaje será del 80 % de la misma base.

Esta adaptación de la regla general puede resultar de aplicación también para el cálculo de la pensión de jubilación de los hombres que se encuentren en una situación comparable, cuando justifiquen el tiempo dedicado al cuidado. En concreto cuando hayan visto

¹⁷ En virtud de ella, las primeras 48 lagunas se integran con la base mínima de cotización de todas las existentes en cada momento y el resto con el 50 % de esa base mínima.

interrumpida o afectada su carrera profesional por el nacimiento o adopción de un hijo o hija (reglas 1.^a o 2.^a art. 60.1 b) LGSS), aunque no se exige que la pensión del hombre sea superior a la del otro progenitor ni que deba tener derecho al complemento para la reducción de la brecha de género (segundo párr. disp. trans. cuadragésima primera LGSS).

Se trata esta de una medida con un destacable efecto en la mejora de la cuantía de la pensión de jubilación de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena cuya carrera de seguro se haya visto afectada por interrupciones, frecuentemente derivadas de la asunción de los trabajos de cuidado y, por ello, no puede sino merecer una valoración positiva.

No obstante, no puede obviarse que la misma no resulta de aplicación a las trabajadoras por cuenta propia; un colectivo este con unas particulares dificultades para el acceso a una protección de nuestro sistema de pensiones suficiente y adecuada que en este caso han sido ignoradas por el legislador. En el ámbito del régimen especial de trabajadores por cuenta propia o autónomos, se contempla, con carácter general, la posibilidad de integrar lagunas de cotización en los términos establecidos en el nuevo segundo párrafo del artículo 322 de la LGSS, que entrará en vigor en 2026. En virtud del mismo:

En los supuestos en que en el periodo que haya de tomarse para el cálculo de la base reguladora aparecieran, con posterioridad a la extinción de la prestación económica por cese de actividad, periodos en los cuales no hubiese existido obligación de cotizar, se integrarán las lagunas de cotización de los siguientes 6 meses de cada uno de dichos periodos con la base mínima de la tabla general de este régimen especial.

Resulta evidente, pues, la limitación de este sistema de integración de lagunas respecto al previsto en el régimen general (la cobertura de los vacíos de cotización se extiende en este caso solamente a los 6 meses posteriores a la situación de cese de actividad); una manifestación más del largo camino que aún queda por recorrer en la tendencia a la unidad del sistema de Seguridad Social y a la homogeneización de los regímenes especiales respecto al régimen general (art. 10.4 y 5 LGSS). Y más cuestionable aún resulta el «olvido» de la perspectiva de género en un colectivo –el de las personas trabajadoras autónomas– en el que, como decíamos, son palpables las dificultades para la realización del principio constitucional de suficiencia protectora; dificultades que se acrecientan, sin duda, en el caso de las mujeres.

d) Indudable dimensión de género presenta también la equiparación, desde el 1 de octubre de 2023, del trabajo a tiempo parcial con el trabajo a tiempo completo a efectos del cómputo de los periodos cotizados para el reconocimiento de las pensiones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal, nacimiento y cuidado de menor, al tener en cuenta los periodos cotizados cualquiera que sea la duración de la jornada realizada en cada uno de ellos (art. 247 LGSS).

Además de para ese cómputo del periodo de carencia requerido a efectos de causar derecho a las prestaciones, los periodos cotizados en trabajos a tiempo parcial se tendrán en cuenta también íntegramente para calcular el periodo de cotización acreditado a fin de fijar el porcentaje aplicable sobre la base reguladora para determinar la pensión de jubilación, cualquiera que hubiera sido la duración de la jornada a tiempo parcial.

En la recomendación 17 del Pacto de Toledo, de manera expresa se constata una realidad evidente, y es que el trabajo a tiempo parcial constituye un ámbito integrado principalmente por mujeres (en torno al 75 % del total de personas trabajadoras a tiempo parcial), quienes en un alto porcentaje no lo hacen por libre elección, sino condicionadas por circunstancias personales, entre las que ocupa un papel protagonista la asunción mayoritaria del trabajo de cuidados. Nos encontramos así ante un «instrumento de conciliación laboral y laboral feminizado» (López Aniorte, 2023, p. 72), lo que se presenta como una de las causas de la menor intensidad protectora que caracteriza a la presencia de las mujeres en el sistema de Seguridad Social en general, y particularmente en el de pensiones.

Resulta necesario, por tanto, según expone la Comisión, impulsar reformas que, siguiendo la línea marcada por la jurisprudencia comunitaria¹⁸ –y constitucional–¹⁹, corrijan posibles –y evidentes– tratamientos discriminatorios, prestando particular atención al cálculo de los periodos de carencia y la eliminación de las reducciones proporcionales en las cuantías aseguradas de rentas mínimas.

Junto a la mencionada equiparación del trabajo a tiempo completo y a tiempo parcial a efectos del cómputo de los periodos cotizados y de la determinación del porcentaje aplicable sobre la base reguladora, el RDL 2/2023 modifica el artículo 248.1 de la LGSS en relación con las personas trabajadoras fijas discontinuas, estableciendo su equiparación con las personas trabajadoras a tiempo parcial a efectos de la determinación de la base reguladora diaria de la prestación de incapacidad temporal (López Aniorte, 2023, p. 73).

Y, en la misma línea, se modifica también el sistema de integración de lagunas de cotización a efectos de calcular las pensiones de jubilación y de incapacidad permanente

¹⁸ STJUE de 8 de mayo de 2019, asunto C-161/18 (Villar Láiz).

¹⁹ En virtud de la misma se declaró inconstitucional por discriminatorio el coeficiente de parcialidad que se aplicaba, en el caso de las personas trabajadoras a tiempo parcial, a la hora de determinar el importe de la pensión, tanto para el cálculo de los periodos mínimos de cotización exigidos como para la determinación del porcentaje aplicable a la base reguladora, en función de los años de cotización acreditados. Una diferencia en el sistema de cálculo de la pensión carente de justificación objetiva y razonable que, por tanto, resultaba discriminatoria para las personas que trabajan a tiempo parcial, generando además una discriminación indirecta por razón de género. En este sentido, Sentencias del Tribunal Constitucional 91/2019, de 3 de julio, en relación con la aplicación del coeficiente de parcialidad exclusivamente para el caso de la pensión de jubilación, y 155/2021, de 13 de septiembre, respecto a la aplicación de dicho coeficiente para las pensiones de incapacidad permanente por enfermedad común.

derivada de enfermedad común, que se remite a lo previsto con carácter general, respectivamente, en los artículos 209.1 y 197.4 de la LGSS. Se suprime, pues, la anterior previsión que establecía la toma en consideración para esa integración de periodos sin obligación de cotizar de «la base de cotización correspondiente al número de horas contratadas en último término». Un cambio que se va a traducir, indudablemente, en una mejora en el importe de la base reguladora.

Estos cambios normativos que el RDL 2/2023 incorpora en el ámbito del trabajo a tiempo parcial contribuyen, pues, de forma destacada a la mejora de la protección de este colectivo de personas trabajadoras, presentando una particular dimensión de género que no puede ser obviada, y contribuyendo al avance del principio de suficiencia protectora en un ámbito claramente feminizado.

e) Y no puede finalizarse un análisis de la última reforma del sistema público de pensiones desde un enfoque de género volviendo a incidir en las pensiones mínimas, percibidas mayoritariamente por mujeres (en torno a 2/3 partes de las personas beneficiarias son mujeres).

Ya ha quedado expuesto en varias ocasiones que las mujeres son mayoritariamente quienes perciben en nuestro país pensiones de inferior cuantía. Por este motivo, «una política igualitaria requiere una revisión del sistema de pensiones no contributivas, de los complementos a mínimos y de la pensión de viudedad, para garantizar progresivamente un umbral de garantía universal, suficiente y digno», tal y como señala la recomendación 17 del Pacto de Toledo.

Por su parte, en la recomendación 15 se identifican la solidaridad y la garantía de suficiencia como valores fundamentales del sistema de pensiones. Una protección suficiente, mediante el establecimiento de un nivel mínimo de recursos, actúa como garantía de la dignidad de la persona²⁰. De ahí la importancia, a juicio de la Comisión, de contar con indicadores o umbrales de referencia como instrumento para reforzar la lucha contra la pobreza de suficiencia.

Pues bien, en cumplimiento de esta recomendación, ya se ha comentado que el RDL 2/2023 fija de forma estructural un indicador objetivo de referencia (el «umbral de pobreza») y una relación de identidad entre ese indicador y la cuantía mínima de la pensión de jubilación (disposición quincuagésima tercera LGSS). Así, desde el 1 de enero 2024, la cuantía de la pensión mínima de jubilación contributiva para mayores de 65 años con cónyuge a cargo se irá

²⁰ Garantía esta de un nivel de recursos suficientes que, según se establece en el artículo 4 del Protocolo adicional de la Carta Social Europea, resulta esencial para que las personas mayores sigan siendo miembros de pleno derecho de la sociedad, permitiéndoles «llevar una existencia decorosa y desempeñar un papel activo en la vida pública».

incrementando de forma progresiva hasta que en 2027 no pueda ser inferior al umbral de pobreza fijado para un hogar compuesto por dos personas adultas²¹.

Por su parte, la cuantía mínima de la pensión de viudedad con cargas familiares y las pensiones contributivas con cónyuge a cargo, excepto la de incapacidad permanente total de menores de 60 años, se equiparán desde el año 2024 a ese indicador de referencia.

Y el resto de las cuantías mínimas de las pensiones contributivas, una vez revalorizadas, se incrementarán adicionalmente cada año y en el mismo periodo en un porcentaje equivalente al 50 % de los porcentajes previstos para la pensión de jubilación.

Por lo que respecta a las pensiones no contributivas, se establece que, una vez revalorizadas conforme a lo previsto con carácter general en el artículo 62 de la LGSS, se incrementarán adicionalmente cada año, en el mismo periodo y por el mismo procedimiento previsto para la pensión de jubilación, pero con la referencia de multiplicar por 0,75 el umbral de la pobreza de un hogar unipersonal.

Más allá de la complejidad en la redacción legal de esta determinación de la cuantía mínima de las pensiones (la propia disp. adic. establece que la concreción de esas cuantías se efectuará por las respectivas leyes de presupuestos generales del Estado), nos encontramos ante otra medida con indudable trascendencia desde la dimensión de género y la contribución a la garantía de la suficiencia protectora para las mujeres.

Además, se contempla también la fase de evaluación sobre la efectividad de las medidas adoptadas. En este sentido, se encomienda al Gobierno la realización del seguimiento continuo de la evolución de las pensiones mínimas y de las pensiones no contributivas, debiendo anualmente elevar un informe a la Comisión del Pacto de Toledo en el cual se evalúe el impacto de estas prestaciones mínimas en la reducción de la pobreza y en el que habrá de prestarse especial atención a la dimensión de género. Y, en caso de resultar necesario, deberá proponerse la revisión de los parámetros que inciden en la capacidad de estas prestaciones de eliminar la pobreza y dignificar el nivel de vida de quienes las perciben.

No obstante, en este ámbito de la garantía de unas pensiones mínimas suficientes no debieran olvidarse los efectos derivados de la limitación existente en nuestro ordenamiento a la cuantía de los complementos a mínimos. Una limitación que, a juicio del Pacto de Toledo, resulta necesaria «para no desincentivar la cotización». Indudablemente, esos complementos constituyen, sin duda, un instrumento esencial en nuestro sistema de Seguridad Social para garantizar el principio de suficiencia protectora. Y, desde un enfoque de género,

²¹ Para su determinación, se multiplicará por 1,5 el umbral de la pobreza correspondiente a un hogar unipersonal en los términos concretados para España en el último dato disponible de la Encuesta de condiciones de vida del INE, actualizada hasta el año correspondiente de acuerdo con el crecimiento medio interanual de esa renta en los últimos 8 años (disp. adic. quincuagésima tercera, apdo. 1).

esta técnica puede beneficiar a las mujeres que, con carácter general, acreditan bases de cotización inferiores a los trabajadores varones, matizando el estricto principio de contributividad y permitiéndoles así acceder a una cuantía de la pensión que no alcanzarían con las cotizaciones realmente acreditadas²².

Pues bien, los efectos positivos del establecimiento ahora de una garantía de suficiencia en la cuantía de las pensiones mínimas contrastan en buena parte con la limitación del importe máximo de los complementos a mínimos para las pensiones causadas a partir de 2013 que, como regla general, no podrán superar la cuantía establecida en cada ejercicio para las pensiones de jubilación e invalidez en su modalidad no contributiva²³, lo que en la práctica se traduce en una evidente limitación indirecta de las pensiones mínimas. Puesto que de forma mayoritaria son las mujeres quienes acceden a pensiones de cuantía inferior y, por ende, quienes mayoritariamente son beneficiarias de estos complementos, nos encontramos aquí, como ya advirtió el CES en su Dictamen 2/2011, ante un ámbito –otro más– de discriminación indirecta, tampoco valorado adecuadamente por el legislador desde un enfoque de género.

4. Conclusiones

La consideración de la sostenibilidad de nuestro sistema público de pensiones desde un enfoque integral, sobre la que se sustenta la última reforma, ya iniciada en 2021 y continuada por el RDL 2/2023, merece, sin duda, una valoración positiva. Y también el papel que en esta segunda fase de 2023 adquiere la dimensión de género, concretada en una serie de medidas encaminadas directa o indirectamente a contribuir a la reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres que aún hoy están presentes en el sistema. Sin embargo, no pueden echarse las campanas al vuelo.

Resulta necesario seguir avanzando en la línea marcada por el RDL 2/2023, de poner en valor el principio de solidaridad sobre el de contributividad, de situar como objetivo la sostenibilidad integral del sistema de pensiones, que considere tanto la dimensión económico-financiera como la dimensión social, lo que incluye, indudablemente, la garantía de una protección suficiente y adecuada, tal y como establece el mandato contenido en el artículo 41 de la CE.

²² Para la Seguridad Social, del total de personas beneficiarias de los complementos a mínimos de pensiones, en torno al 65 %, casi 2/3 partes del total, son mujeres.

²³ Cuando exista cónyuge a cargo de la persona pensionista, el importe de tales complementos no podrá rebasar la cuantía que corresponda a la pensión no contributiva para unidades económicas con dos personas beneficiarias. En caso de pensiones de orfandad incrementadas con la cuantía de la pensión de viudedad, el límite del complemento va referido solamente a la de viudedad. Las personas pensionistas de gran invalidez que tengan reconocido el complemento destinado a remunerar a la persona que las atiende no resultarán afectadas por estos límites.

Y para la consecución de esa adecuación y suficiencia protectora es imprescindible la reducción de la brecha de género en el sistema de pensiones. Varias son, como ha quedado apuntado, las causas que contribuyen al mantenimiento de las desigualdades, causas tanto externas (derivadas principalmente de la posición de la mujer en el mercado de trabajo) como intrínsecas al propio sistema.

Indudablemente, el objetivo de reducir la brecha de género en el sistema de pensiones no puede alcanzarse si no se interviene también en el mercado de trabajo. Las desigualdades existentes en la presencia de mujeres y hombres en nuestro mercado laboral y en el desarrollo de sus carreras profesionales (y, por ende, de sus carreras de seguro) es una realidad que requiere un tratamiento «desde el origen». No es suficiente, pues, con «reparar» las consecuencias que de esa desigualdad se derivan para el sistema de Seguridad Social, sino que debe establecerse como prioridad la consecución de una igualdad real y efectiva en el ámbito sociolaboral. Y para ello resulta necesario, en línea con las propuestas en el índice de igualdad de género del Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE, por sus siglas en inglés)²⁴, el diseño y adopción de medidas estructurales dirigidas a promover la corresponsabilidad y la mejora de los servicios públicos de atención.

Más aún si tenemos en cuenta que la incorporación de las nuevas tecnologías, la digitalización, es ya una realidad y marca el futuro de nuestro mercado laboral. Y las consecuencias que esa digitalización va a tener sobre la igualdad entre mujeres y hombres que no debieran ser obviadas. La brecha digital, la pérdida de puestos de trabajo tradicionales, la aparición de nuevos sectores de actividad relacionados con el ámbito de las nuevas tecnologías, con la inteligencia artificial, en los que la presencia de mujeres es más limitada, incluso residual en algunos casos, tienen una dimensión de género incontestable y, lejos de contribuir a reducir esa desigualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral –y, por ende, en el sistema de pensiones–, constituyen un factor de incremento de las desigualdades que no debe perderse de vista por parte de nuestros poderes públicos.

Pero, como decíamos, la brecha de género prestacional resulta imputable también a causas inherentes al propio ordenamiento de la Seguridad Social configurado, durante mucho tiempo, sin tener en cuenta la perspectiva de género. Una ausencia esta también presente a menudo en la labor de los órganos administrativos y judiciales.

La interpretación judicial con perspectiva de género es imprescindible para superar el insuficiente principio de igualdad formal y «acoger el más moderno de igualdad de oportunidades que incluye nuevas instituciones antidiscriminatorias, medidas de acción positiva y el control de la discriminación indirecta»²⁵. Una técnica esta, la de juzgar con perspectiva de género, que, pese a los avances, sigue echándose en falta en pronunciamientos

²⁴ <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2022>

²⁵ STS de 21 de diciembre de 2009 (rec. 201/2009).



recientes y relevantes como la STS 169/2023, de 2 de marzo (rec. 3972/2020), sobre el alcance del permiso por nacimiento y cuidado en familia monoparental²⁶, interesantemente comentada por el profesor Monereo Pérez (2023).

Resulta imprescindible, pues, en línea con lo establecido en la comentada recomendación 17 del Pacto de Toledo, hacer efectivo «el principio de transversalidad en la elaboración de cualquier normativa o en la adopción de cualquier política, de modo que el impacto de género sea objeto de un análisis específico y destacado». No se trata más que de dar cumplimiento a un mandato legal presente en nuestro ordenamiento desde 2007 que, no obstante, ha venido obviándose de manera sistemática hasta fechas muy recientes.

²⁶ Esta sentencia se aparta de la tesis seguida por varios tribunales superiores de justicia (por ejemplo, Sentencia del Tribunal Superior de Justicia –STSJ– de Cataluña 6389/2022, de 29 de noviembre; STSJ del País Vasco 1137/2022, de 31 de mayo; STSJ de Aragón 99/2022, de 14 de febrero) en la línea de reconocer la ampliación de la prestación por nacimiento y cuidado de menor a las familias monoparentales con base en el principio de igualdad y el interés superior de la persona menor.

Referencias bibliográficas

- Ballester Pastor, I. (23 de marzo de 2023). *El RD-Ley 2/2023, de 16 de marzo: primeras impresiones de la esperada segunda fase de reforma de las pensiones*. Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. <https://www.aedtss.com/el-rd-ley-2-2023-de-16-de-marzo-primeras-impresiones-de-la-esperada-segunda-fase-de-reforma-de-las-pensiones/>
- Benito Benítez, M. A. (2019). *El impacto de género en el sistema de pensiones*. Bomarzo.
- Cebrián López, I. y Moreno Raymundo, G. (2015). Tiempo cotizado, ingresos salariales y sus consecuencias para las pensiones: diferencias por género al final de la vida laboral. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 33(2), 311-328.
- Gala Durán, C. (2021). El nuevo complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género: ¿lo que mal empieza mal acaba? *Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, 158, 121-159.
- López Anierte, M. C. (2023). Las propuestas del Pacto de Toledo de 2020 frente a la brecha de género laboral y prestacional: particular atención a las recomendaciones implementadas por el RD-L 2/2023, de 16 de marzo. *Revista de Derecho Social*, 101, 51-76.
- Lousada Arochena, J. F. (2010). Tiempo parcial y periodos de carencia (a propósito de la STJUE de 10 de junio de 2010). *Aranzadi Social. Revista Doctrinal*, 3(9), 11-17.
- Miñarro Yanini, M. y Molina Navarrete, C. (2023). *Una reinversión sistemática de la Seguridad Social: reformas legales y reinterpretaciones judiciales de diligencia debida para corregir sus brechas de género*. Bomarzo.
- Molina Navarrete, C. (2020). «Brechas de género» y sistema español de Seguridad Social: balance crítico y algunas propuestas de corrección. *iQual. Revista de Género e Igualdad*, 3, 1-26. <https://doi.org/10.6018/igual.386571>
- Molina Navarrete, C. (2022). *La nueva pensión de jubilación, pública y privada, tras las últimas reformas. Entre suficiencia y sostenibilidad financiera*. La Ley.
- Monereo Pérez, J. L. (2023). Familia monoparental y permiso de paternidad: ¿es posible la acumulación y disfrute de los dos permisos en un solo progenitor por vía de interpretación jurídica finalista? *Revista de Jurisprudencia Laboral*, 3. https://doi.org/10.55104/RJL_00429
- Pérez del Río, M. T. (2006). La conciliación de responsabilidades familiares y profesionales. Especial referencia al régimen jurídico de la protección de la maternidad: perspectiva de futuro. *Gaceta Sindical. Reflexión y Debate*, 7, 221-240.
- Quintero Lima, M. G. (2022). El tratamiento discriminatorio de la –ausencia de– protección por desempleo en el sistema especial de empleo en el hogar. Comentario a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 24 de febrero de 2022 (asunto C-389/20). *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 468, 187-194. <https://doi.org/10.51302/rtss.2022.4071>
- Rivas Vallejo, P. (2017). Capítulo 2. Perspectiva de género en las prestaciones de la Seguridad Social. En J. L. Monereo Pérez (Dir.), *Tratado de derecho de la Seguridad Social. Tomo II* (pp. 485-508). Laborum.
- Ron Latas, R. P. y Lousada Arochena, J. F. (2017). Pensiones no contributivas en perspectiva de género: norma y realidad. *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum*, 12, 105-121. <https://revista.laborum.es/index.php/revsegsoc/article/view/237>



- Suárez Corujo, B. (2015). El nuevo modelo (in)constitucional de pensiones: sostenibilidad financiera versus sostenibilidad social. *Trabajo y Derecho. Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales*, número extra 2.
- Villar Cañada, I. M. (2021). La necesaria interpretación del sistema de seguridad desde un enfoque de género. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo (sala de lo social) n.º 79/2020, de 29 de enero. *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum*, 26, 133-140. <https://revista.laborum.es/index.php/revsegsoc/article/view/449>
- Villar Cañada, I. M. (2022). La reforma del sistema de pensiones. ¿Dónde queda –una vez más– la dimensión de género? *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 468, 97-128. <https://doi.org/10.51302/rts.2022.4065>

Isabel María Villar Cañada. Doctora en Derecho con la tesis titulada *Público y privado en la gestión de la Seguridad Social en España. Dimensión jurídica*. Profesora titular de universidad del Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Jaén, tiene reconocidos dos sexenios de investigación. Su actividad docente e investigadora aparece vinculada principalmente al ámbito de la Seguridad Social, con particular atención a la dimensión de género. <https://orcid.org/0000-0002-3539-8173>