

Trabajo Fin de Grado en Economía

Curso 2017/2018

Análisis de la pensión de viudedad en la Comunidad Autónoma Vasca

Autora: Patricia Martín Escaño

Directora: Elena Martínez Tola

Bilbao, a 7 de Septiembre de 2018

Mediante este trabajo se analiza la pensión de viudedad en el País Vasco y la desigualdad de género en el sistema de pensiones, vinculando a esta con la desigualdad existente en el mundo laboral. Para ello, en primer lugar se analiza el tema desde una perspectiva global, analizando los efectos y cambios de la crisis económica sufrida por los españoles durante estos los últimos años en la evolución del trabajo de las mujeres y en la desigualdad de género en el mercado laboral. Siguiendo con el sistema de pensiones español en la actualidad y los debates que se han creado sobre la pensión de viudedad y su financiación. En segundo lugar, se describen las principales características del sistema de pensiones español y se analiza la brecha de pensiones de nuestro país. Para finalizar, se estudia la pensión de viudedad en el País Vasco, la desigualdad de género existente y el sistema de ayudas de dicha Comunidad Autónoma, haciendo hincapié en la Renta Garantía de Ingresos.

Palabras clave: *pensión de viudedad, desigualdad de género, sistema de pensiones*

Lan honen bitartez, alargunaren pentsioa Euskal Autonomia Erkidegoan eta genero desberdintasuna pentsio sisteman azertu dira, lan munduan dauden desberdintasunekin lotuta. Horretarako, lehenik eta behin ikuspegi orokorretik gaia aztertzen da, azken urteetan espainiarrek jasan duten krisi ekonomikoaren ondorioak eta aldaketak merkatuaren desberdintasunean emakumeen eta gizonen artean, eta emakumeen lanaren eboluzioa aztertuz. Gaur egun Espainiako pentsio sistemarekin eta alargunaren pentsioarekin eta bere finantzazioarekin sortutako eztabaidekin jarraituz. Bigarrenik, Espainiako pentsio sistemaren ezaugarri nagusiak deskribatzen dira eta gure herrialdeko pentsioen hutsunea aztertzen da. Amaitzeko, alargunaren pentsioa Euskadin, lehendik dauden genero desberdintasunak eta autonomia erkidegoaren laguntzako sistema aztertzen dira.

Hitz-gakoak: *alargunaren pentsioa, genero desberdintasuna, pentsio sistema*

This paper analyzes the widow's pension in the Basque Country and the gender inequality in the pension system, linking it with the existing inequality in the labour world. To do so, the subject is first analyzed from a global perspective, analyzing the effects and changes of the economic crisis suffered by Spanish people during these last years in the evolution of women's work and in the gender inequality in the market labour. Continuing with the actual Spanish pension system and the discussions that have been created over the widow's pension and its financing. Secondly, the main characteristics of the Spanish pension system are described and the pension gap of our country is analyzed. Finally, we study the widow's pension in the Basque Country, the existing gender inequality and the aid system of the Autonomous Community, with an emphasis on the Income Guarantee.

Keywords: *widow's pension, gender inequality, pension system*

Índice de contenido

1.	Introducción	5
2.	Desigualdad de género desde una perspectiva global.....	8
2.1	Evolución del trabajo de las mujeres y la desigualdad de género del mercado laboral antes y durante la crisis.....	8
2.2	Cambios y planes provocados por la crisis.....	10
2.2.1	Condiciones laborales	10
2.2.2	Planes de corrección de la desigualdad (Europa y España)	11
2.3	Sistema de pensiones español en la actualidad.....	12
2.3.1	Debates actuales sobre el sistema de pensiones español	12
2.3.2	El futuro de la pensión de viudedad y su financiación.....	15
3.	Sistema de pensiones español y brecha de pensiones	17
3.1	Cambios en el mercado laboral que agravan la desigualdad en el sistema de pensiones	17
3.2	Desigualdades de género en el sistema de pensiones español	18
3.2.1	Seguridad social: historia, tipología y características del sistema de pensiones español	18
4.	La pensión de viudedad: una pensión de pobreza en la C.A del País Vasco	31
4.1	Protección Social en el País Vasco.....	31
4.2	Sistema de pensiones en el País Vasco	32
4.3	La pensión de viudedad.....	34
4.4	La pobreza de las viudas y el sistema de garantía de rentas en el País Vasco (RGI/PCV/AES)	37
4.4.1	La pobreza en el País Vasco.....	37
4.4.2	Sistema de prestaciones RGI/PCV/AES	40
5.	Conclusiones.....	44
6.	Bibliografía	46

Índice de gráficos y tablas

➤ Gráficos

Gráfico 1. Gasto público en pensiones contributivas, según tipo de pensión (%).....	19
Gráfico 2. Gasto público en pensiones no contributivas, según tipo de pensión (%).....	20
Gráfico 3. Evolución de la cantidad y cuantía de la pensión de jubilación de hombres y mujeres.	23
Gráfico 4. Evolución de la cantidad y cuantía de la pensión de viudedad de hombres y mujeres. España (2005-2017)	28
Gráfico 5. Comparativa de pensiones entre hombres y mujeres en el grupo de edad 65 a 74 años. 2017	29
Gráfico 6. Brecha de pensión promedio en el ingreso total de la pensión. 2011	31
Gráfico 7. Número de pensiones y pensión media mensual por Comunidades Autónomas. Abril 2018.....	33
Gráfico 8. Comparación de la pensión media de la C.A. del País Vasco y el total de España. (Pensiones en vigor 1 Mayo 2018).....	34
Gráfico 9. Tasa de riesgo de pobreza por sexo y edad en España (%) (2017).....	38
Gráfico 10. Tasa de riesgo de pobreza por tipo de hogar (%) (2017)	39
Gráfico 11. Beneficiarios/as de la RGI en la CAE en función de la edad y el género (Junio 2018)	42
Gráfico 12. Personas beneficiarias de la RGI en la CAE en función del estado civil (Junio 2018)43	

➤ Tablas

Tabla 1. Requisitos para acceder a la pensión de jubilación.....	21
Tabla 2. Importes mínimos de la pensión de viudedad	27
Tabla 3. Comparativa de pensiones en España entre hombres y mujeres en el grupo de edad 65 a 74 años. 2017	29
Tabla 4. Factores que agravan la brecha de género de las pensiones.....	30
Tabla 5. Tipos de modelos del sistema Esping-Andersen	32
Tabla 6. Número de pensiones de viudedad por provincias de la C.A. Euskadi (Mayo 2018)	34
Tabla 7. Pensión de viudedad media mensual recibida por Hombres y Mujeres en la C.A. de Euskadi y sus provincias y el total de España. (Mayo 2018)	35
Tabla 8. Número de pensiones recibidas por pensionistas vascos en función del sexo y los grupos de edad. (Mayo 2018)	36
Tabla 9. Principales requisitos para obtener la RGI	41

1. Introducción

La vida de las mujeres ha sufrido múltiples cambios a lo largo de las diferentes épocas y se han tenido que enfrentar a gran cantidad de dificultades, tanto en su posición dentro de la sociedad, como en el mundo laboral y en el acceso a prestaciones de vejez. Dichas dificultades se podrían explicar en base a las discriminaciones y desigualdades de género de nuestro país. Este problema ha estado presente durante todas las épocas y, aunque se han dado ciertos avances, hoy en día siguen vigentes, tal y como se puede observar a lo largo del presente trabajo.

Las mujeres han sido encasilladas como el sexo débil o dependiente, por ello, a lo largo de la historia, se les ha privado de ciertas libertades como poder trabajar por cuenta propia para poder cotizar los años suficientes como para obtener posteriormente una pensión, poder formarse y depender de sus propios ingresos, o poder tener el mismo salario que un hombre que realiza su mismo trabajo. Estas privaciones provienen de un mundo en el que la desigualdad de género ha predominado en todos los ámbitos de la vida.

El sistema de pensiones español es uno de los ámbitos en los que se plasma dicha desigualdad anteriormente mencionada, y es uno de los temas principales de debate durante estos últimos años. La desigualdad de género se plasma perfectamente en el sistema de pensiones español ya que son muchas las mujeres jubiladas que no cobran una cuantía digna como para poder cubrir sus necesidades, es más, la mayoría de ellas no ha cotizado lo suficiente como para poder percibir su propia pensión de jubilación, muchas de ellas no han trabajado de manera remunerada nunca; concretamente, la pensión de viudedad la cobran principalmente las mujeres y su cuantía es muy escasa. Todo ello se encuentra estrechamente ligado con lo mencionado anteriormente en cuanto a las privaciones que han tenido en el mundo laboral a lo largo de los años.

En el País Vasco, debido a estas escasas cuantías de dinero que reciben las viudas, se creó un sistema de rentas de garantía de ingresos que ha sido muchas veces la salvación para esas mujeres. Estas ayudas en muchas otras comunidades no han sido valoradas tanto como en el País Vasco, es decir, no se les ha dedicado tanto presupuesto. En Euskadi en cambio, han conseguido que las mujeres viudas puedan vivir por encima del umbral de pobreza y cubrir sus necesidades básicas.

Por ello, en este trabajo se va a analizar el papel de la mujer en el mundo laboral y en el sistema de pensiones, haciendo hincapié en la pensión de viudedad y su desigualdad en la Comunidad Autónoma Vasca, con el fin de poder entender todas las dificultades a las que han tenido que enfrentarse a lo largo de las épocas y a qué nivel les han afectado los cambios del mundo laboral y del sistema de pensiones español. Cabe destacar que la situación ha mejorado, pero aún queda mucho por hacer hoy en día para que esa desigualdad de género desaparezca y los dos sexos se encuentren en la misma posición social.

Objetivo

Las pensiones en España y su cuantía han sido objeto de debate durante los últimos meses, por ello, he querido realizar un análisis sobre este tema, centrándome principalmente en la pensión de viudedad ya que creo que es una de las más afectadas y a la que se le debería de dar gran importancia tanto para cuestionar su existencia como para aumentar su cuantía o modificarla. Además, se encuentra estrechamente ligada con el tema de la desigualdad de género, un tema complejo que me parece muy interesante analizar.

Por ello, el objetivo principal de este trabajo es conocer mejor la pensión de viudedad principalmente en el País Vasco y las dificultades que las mujeres viudas tienen para poder vivir una vida en condiciones dignas. Para ello, es necesario conocer de antemano todos los problemas a los que las mujeres se han tenido que enfrentar a lo largo de los años y los cambios que se han ido realizando los cuales les afectan directamente. Además, es necesario conocer tanto las características del mercado laboral español como las del sistema de pensiones ya que se encuentra todo estrechamente ligado. Para poder conocer todo esto es necesario realizar un análisis desde el punto de vista de la desigualdad de género ya que es el aspecto principal que engloba todos los temas anteriores.

Metodología

Para llevar a cabo el trabajo me he basado principalmente en literatura académica: artículos, libros e informes de diferentes personas y organismos que analizan tanto la brecha de pensiones como los diferentes aspectos de la desigualdad de género, autoras como por ejemplo María Pazos, Lina Gálvez, Eva M^a Blázquez Agudo, Sarai Rodríguez González...etc. También me he basado en las principales páginas oficiales del Estado y del Gobierno Vasco como Lanbide, la página de la Seguridad Social, el Ministerio de Hacienda y Función Pública, el IMSERSO.

Por otro lado, además de las páginas web oficiales, he utilizado otras bases de datos como el Instituto Nacional de Estadística y el Instituto Vasco de Estadística para poder tener una visión sobre el mercado laboral.

Además, para poder analizar la desigualdad de género existente en el sistema de pensiones mediante datos estadísticos, he utilizado la base de datos eSTADISS que es únicamente utilizada para obtener información numérica sobre pensiones. También se han utilizado indicadores como la tasa de riesgo de pobreza por sexo y edad y la tasa de riesgo de pobreza por tipo de hogar, para poder analizar con más detalle las personas que se ven obligadas a solicitar otro tipo de ayudas para evitar vivir en la pobreza.

Por último, para obtener una visión general sobre la opinión de la sociedad en estos temas he revisado publicaciones de prensa y opiniones de personajes públicos.

Estructura del trabajo

Este trabajo se divide en cinco apartados, el primer apartado anteriormente comentado, se basa en una introducción sobre las ideas principales del tema que he querido tratar, siguiendo con el objetivo del trabajo y la metodología que explica las fuentes de las que he hecho uso para llevarlo a cabo.

El segundo apartado trata sobre la desigualdad de género desde una perspectiva global, se analiza cómo el trabajo de las mujeres ha evolucionado a lo largo de los años influenciado por la crisis económica sufrida en España, además de los cambios y planes provocados por dicha crisis. Este apartado finaliza con los debates actuales sobre el sistema de pensiones español y el futuro de la pensión de viudedad y su financiación.

El tercer apartado se basa en definir el sistema de pensiones español y sus principales prestaciones tanto contributivas como no contributivas desde una perspectiva de género, además de realizar un análisis sobre la brecha de género existente en dicho sistema.

La pensión de viudedad en el País Vasco es el tema principal del cuarto apartado. Este apartado comienza con un breve análisis sobre el modelo continental de protección social existente en la Comunidad Autónoma Vasca y sobre los datos del sistema de pensiones en dicha comunidad en comparación con los de España. Siguiendo con la pensión de viudedad en el País Vasco, analizando mediante tablas y datos la cantidad de viudas que residen en Euskadi y el importe que reciben, todo ello unido a la discriminación y desigualdad sufrida por las mujeres. El último tema a tratar de este cuarto capítulo es el sistema de garantía de rentas del País Vasco, un sistema que ofrece cobertura a los que lo necesiten con el fin de evitar que vivan bajo el umbral de pobreza, además se analiza el perfil de las personas que más solicita este tipo de ayudas y cuántas viudas dentro del País Vasco las solicitan.

Por último, las conclusiones son las que finalizan este trabajo. En ellas se resumirá la información obtenida a lo largo del trabajo y se realizará una reflexión sobre la discriminación de las mujeres y la actualidad de la pensión de viudedad y la cuestión de su existencia.

2. Desigualdad de género desde una perspectiva global

Para poder analizar la desigualdad de género existente en el sistema de pensiones español y concretamente en la pensión de viudedad, conviene conocer el contexto europeo, tanto en el marco de las pensiones y su brecha de género como en el mercado laboral, las condiciones de trabajo de hombres y mujeres y la brecha salarial.

Es importante analizar el mercado laboral ya que se encuentra directamente vinculado con el mundo de las pensiones. Más concretamente, debido a que las diferencias de género existentes en los sistemas de pensiones son entre otras cosas consecuencia de la distinta participación en el mercado de trabajo y de las diferencias salariales entre mujeres y hombres. Es decir, se puede afirmar que las diferencias de género del mercado laboral reflejan las desventajas acumuladas en la carrera profesional de una persona, las cuales le afectarán en el momento en el que tenga que recibir una pensión (Bettio Tinios y Betti, 2013).

2.1 Evolución del trabajo de las mujeres y la desigualdad de género del mercado laboral antes y durante la crisis

Es necesario tener en cuenta la crisis económica/financiera global que comenzó en 2008 en referencia a Europa, ya que además de suponer una gran intervención estatal, desde una perspectiva de género, provocó importantes efectos en el mercado laboral y en el sistema de pensiones. Principalmente, esta crisis financiera afectó a Reino Unido, Hungría, Irlanda, Grecia, Italia, Portugal y España (Karamessini y Rubery, 214).

Tradicionalmente, la visión de las sociedades europeas se caracterizaba en un modelo de roles de género, es decir, de tener al hombre como principal sostén económico de la familia y a la mujer como encargada del ámbito doméstico. Dicha visión no facilitaba la integración de la mujer en la población activa por lo que agravaba la desigualdad dentro del mundo laboral entre ambos sexos (Karamessini y Rubery, 214).

A partir de 1990 hasta la crisis, la visión comenzó a cambiar, los regímenes de género de la Unión Europea se centraron en una convergencia hacia una mayor y duradera integración de las mujeres en el trabajo remunerado, además de desencadenar en un cambio de modelo familiar en la sociedad (Karamessini y Rubery, 214). Es decir, se extendió un modelo de doble ganancia y se fue cambiando la mentalidad del hombre como único sostén económico.

Esta integración de la mujer europea en el mundo laboral, estuvo influenciada por los cambios en él y en el estado de bienestar además de cambios en las normas de género y valores, lo cual provocó que las tasas de empleo femenino entre 1994 y 2007 aumentaran significativamente. Los aumentos más notorios fueron en Irlanda y en España, países que tenían bajas tasas de empleo femenino (Karamessini y Rubery, 214).

Uno de los mayores cambios que influyeron en la integración de la mujer europea en el mundo laboral fue el **trabajo a tiempo parcial**, ya que se utilizó con el fin de aumentar la tasa de empleo de la mujer. Es un trabajo que fue promovido por la política pública con el fin de conceder una opción de trabajo “adecuada” para las mujeres (Karamessini y Rubery, 2014), puesto que les permitiría seguir dedicándose a los trabajos de cuidados que venían desempeñando tradicionalmente. En el caso de España, en 1984 se liberalizaron los contratos temporales con el objetivo de flexibilizar el mercado laboral, iban destinados tanto a hombres como a mujeres pero cabe destacar que las mujeres eran las que predominaban en este tipo de trabajos. Concretamente, España se convirtió en el país europeo con mayor incidencia de empleo temporal (Peña-Boquete, 2014)

A pesar de que se creara el trabajo a tiempo parcial para promover de una manera más fácil la integración de la mujer en el mundo laboral, éste también las hace más vulnerables a las recesiones tanto a las mujeres como a los grupos débiles del mercado laboral formados por jóvenes e inmigrantes. Este tipo de contratos les hace más vulnerables porque en épocas de crisis han supuesto unos menores costes de despido que los contratos permanentes regulares (Peña-Boquete, 2014).

Tal y como comentó Lina Gálvez en una entrevista para EMAKUNDE¹ (2011), es evidente que la crisis ha afectado a la sociedad en su totalidad, es decir, tanto las mujeres como los hombres se han visto obligados a afrontar diversos efectos y nuevas medidas. Aun así, cabe destacar que los efectos han sido desiguales y puede decirse que ha dañado en mayor medida a las mujeres, tanto en el ámbito laboral como en los demás aspectos de sus vidas; debido a la desigualdad aún existente entre la posición social de ambos sexos y en los efectos que ha tenido tanto la propia crisis como las políticas de austeridad implementadas por los gobiernos en los últimos años.

La crisis puso fin a la tendencia ascendente a largo plazo del empleo femenino y aumentó su tasa de desempleo. A pesar de ello, a corto plazo en respuesta a la recesión, las mujeres no se retiraron del mercado de trabajo ya que en esas épocas su trabajo se intensificó sobre todo el de mujeres con bajo nivel de cualificación. Esto se conoce como “*efecto de trabajador añadido*”, es decir, el trabajo de la mujer en fase de recesión era considerado como mano de obra amortiguadora y una reserva flexible (Peña-Boquete, 2014). Concretamente, el dar trabajo a las mujeres en esas épocas de crisis compensaba la pérdida de ingresos familiares que normalmente proporcionaba el hombre ya que él en épocas de recesión podría estar desempleado. Desde una visión empresarial, se puede decir que uno de los objetivos de las empresas durante las crisis económicas era reducir sus costes por lo que contrataban a mujeres por un importe menor del que sería contratar a hombres, este concepto se encuentra plasmado en la existente diferencia salarial entre ambos sexos (Gálvez Muñoz y Rodríguez Madroño, 2012).

¹ Instituto Vasco de la Mujer: *organismo autónomo del Gobierno Vasco que diseña, impulsa, asesora, coordina y evalúa las políticas de igualdad y sensibiliza a la sociedad con el fin de conseguir la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma Vasca.*

La fase de recesión trajo cambios dramáticos en el empleo de los países europeos. Por ejemplo, en España e Irlanda en el período de 2008 a 2012, las tasas de empleo masculino disminuyeron en 14 a 15 puntos porcentuales y las tasas de empleo femenino de 4 a 7 puntos porcentuales (Karamessini y Rubery, 2014). Estas tasas muestran que los hombres fueron los más afectados por la recesión, esto principalmente es por la segregación sectorial anteriormente mencionada, ya que al inicio de la crisis los sectores más afectados fueron los ocupados por hombres como el sector de la construcción o el transporte. Posteriormente, los efectos de la recesión se extenderían a los demás sectores como al sector público afectando de esta forma en una mayor medida a las mujeres (Peña-Boquete, 2014).

Cabe destacar que durante la crisis se llevaron a cabo políticas de austeridad importantes que provocaron un cambio en las tendencias europeas del empleo del sector público y dieron lugar a recortes en la oferta de empleo público. Estas políticas afectaron principalmente a las mujeres, ya que aquellas que hubieran recibido una mayor educación trabajaban en este sector, en cargos como la administración, la sanidad o la educación. Estos empleos los ocupaban principalmente ellas porque se accedía mediante oposiciones por lo que no se las discriminaba a la hora de darles el puesto, esto las hace más vulnerables a las medidas de austeridad. (Peña-Boquete, 2014). Este giro de austeridad no ocurrió en todos los países a la vez ya que no han tenido problemas de deuda conjuntos, por ejemplo en España estas políticas de austeridad comenzaron a mediados del 2010 (Karamessini y Rubery, 2014).

2.2 Cambios y planes provocados por la crisis

En primer lugar, la recesión y las políticas de austeridad además de modificar patrones económicos también han modificado diversos aspectos del mercado laboral.

2.2.1 Condiciones laborales

El cambio en las condiciones laborales era uno de los temas que más le preocupaba a la sociedad además de la gran tasa de paro que se había creado. Se vació el mercado laboral y se generalizaron los trabajos más precarios y mal pagados, sobre todo para las mujeres y jóvenes. (Karamessini y Rubery, 2014).

Las condiciones de trabajo han ido variando tanto durante la crisis como después. Los cambios más significativos de estas condiciones han sido: un aumento de los contratos a tiempo parcial sobre todo de las mujeres; por otro lado, se ha mantenido la dualidad en las condiciones de contratación, es decir, la sociedad se dividía en personas que se mantenían en contratos de tiempo indefinido con salarios elevados y las que se mantenían en trabajos temporales y los alternaban con períodos de paro (Pérez Infante, 2015).

Si nos centramos en los cambios de las mujeres españolas en el mercado laboral, se puede afirmar que ha habido una notable transformación en las últimas décadas, y dos de los logros más importantes han sido en el ámbito de la educación y en el empleo.

Cabe destacar en el ámbito de la educación que las mujeres se caracterizan por tener una mayor calificación que los hombres, el problema está en que esto no se encuentra reflejado en el salario y en la aspiración laboral a la que se les permite llegar (Peña-Boquete, 2014).

2.2.2 Planes de corrección de la desigualdad (Europa y España)

Como hemos visto, el mercado laboral es muy influyente en el sistema de pensiones por eso es necesario conocer los diversos planes que Europa y España han llevado a cabo con el fin de mejorar la igualdad en el mundo laboral que por consiguiente también llevaría a una mejora en el sistema de pensiones.

Cabe destacar que uno de los objetivos principales de Europa tras la crisis era el crecimiento del empleo y un aumento de la integración justa de la mujer en el mundo laboral siguiendo el principio de no discriminación. Este derecho se conoce por ser fundamental en la Carta de los Derechos de la Unión Europea. Por ello, a lo largo de los años se han ido realizando diversos planes y leyes como la “Estrategia para la igualdad entre hombres y mujeres 2010-2015”, la “Carta de la Mujer”, la “Estrategia de Lisboa 2000-2010”, y la más actual que es la “Estrategia Europa 2020 (2010-2020)” (Foces Rubio, 2015), que contemplan medidas de diversa índole para la consecución de una mayor igualdad en el empleo de hombres y mujeres.

Así, estos planes realizados por la Comisión Europea con el fin de mejorar la situación de la mujer se centraban en diversas áreas: (Foces Rubio, 2015)

- Independencia económica: integrar a la mujer en trabajos mejor pagados a tiempo completo y menos precarios. Por ejemplo, crear la imagen de mujer emprendedora que se cree su propio proyecto para eliminar la visión de mujer dependiente que existía anteriormente.
- Mayor representación de las mujeres en la toma de decisiones y altos cargos: A pesar de que las mujeres se caracterizan por estar más cualificadas debido a que hay una mayor cantidad de licenciadas en universidades que hombres, el techo de cristal no les permite alcanzar altos cargos.
- Igualdad en el salario: eliminar las diferencias salariales entre hombres y mujeres influenciadas por la maternidad y la conciliación de vida familiar y laboral.

En España por ejemplo, con el fin de mejorar la desigualdad en el empleo, se aprobó la Ley de Igualdad en 2007. Esta ley pretendía cumplir lo establecido por la Comisión Europea en los planes de este ámbito, como conceder la igualdad de oportunidades en cuanto al acceso al empleo, luchar contra la discriminación salarial, animar a las empresas a diseñar planes de igualdad e implementar acciones positivas dirigidas a las mujeres (Peña-Boquete, 2014).

Además, cabe destacar que mediante la Ley de dependencia se intentó conciliar la vida personal y profesional y también se prolongó el permiso parental obligatorio con el fin de influenciar la contratación de las mujeres en empleos de jornada completa y para cambiar ese modelo familiar en el que la mujer era la encargada del cuidado de los hijos e hijas (Peña-Boquete, 2014).

Además, tras analizar las diferencias, desigualdades y los cambios provocados por la crisis, una cuestión clave a considerar para el desarrollo futuro de los regímenes de género es el futuro de la política pública y de las actitudes y respuestas individuales a la igualdad de género y roles de género. Así, tal y como concluyen Karamessini y Rubery (2014) a nivel europeo y nacional, los y las responsables políticos han tomado la crisis y la austeridad como una oportunidad para retroceder en los compromisos con la igualdad de género ya que el empleo de las mujeres es una parte vital de cualquier modelo de recuperación sostenible. Por ello, se considera que es esencial continuar con objetivos tales como:

- La promoción del empleo de las mujeres.
- La obtención de recursos para implementar políticas y principios de igualdad de género.
- El reforzamiento de los servicios públicos de cuidado de menores para integrar a la mujer en el empleo.

2.3 Sistema de pensiones español en la actualidad

Una vez conocidos los problemas de la desigualdad de género a nivel europeo y antes de conocer las características del sistema de pensiones español y su desigualdad, es importante obtener una visión actualizada sobre dicho tema.

Cabe destacar que el problema de la desigualdad de género sigue vigente en las sociedades, concretamente, el sistema de pensiones español y su desigualdad ha sido objeto de debate en este último año. Además, cabe destacar que la pensión de viudedad ha sido uno de los principales puntos a tratar en los últimos meses, los políticos se han cuestionado la existencia de esta prestación y su método de financiación.

2.3.1 Debates actuales sobre el sistema de pensiones español

Uno de los asuntos que más afectan hoy en día a la sociedad y a la igualdad y que ha sido objeto de debates macroeconómicos y sociales, es el futuro de las pensiones debido al envejecimiento de la población. Los más afectados por este problema son los países desarrollados debido a sus diversos cambios demográficos que afectan al sistema de pensiones directamente. España es uno de los países que se enfrenta a más problemas, debido al gran envejecimiento de su población y a la irregular trayectoria de las carreras profesionales, esto pone en riesgo las futuras pensiones de grupos como las mujeres o los trabajadores de baja cualificación, lo cual les hace más vulnerables. Además, el sistema español al ser un sistema de reparto el envejecimiento de la población provocará que haya más beneficiarios de las pensiones que personas

cotizando, por lo que España se podría encontrar con problemas para financiar las pensiones (Instituto BBVA de pensiones, 2017).

Según uno de los estudios más recientes de estos años de la OCDE (2017)²: *“para mediados de este siglo, España llegará a ser el segundo país más envejecido del mundo, por detrás de Japón, y contará con 76 personas inactivas (de más de 65 años) por cada 100 personas en edad de trabajar. Esta magnitud se conoce como tasa de dependencia y en el año 2015 se situaba en niveles del 30%.”*

Estos argumentos sobre los problemas para financiar las pensiones debido al envejecimiento de la población son rebatidos por diversas personas como por ejemplo Miren Etxezarreta, Doctora en Economía. Esta economista ha afirmado en diversas entrevistas que sí que hay dinero para financiar las pensiones y que realmente el problema no es el envejecimiento de la población sino que no se quiere destinar dicho dinero a financiarlas, sino a otras labores.

Etxezarreta critica que lo que se está pretendiendo es cuestionar la viabilidad del sistema público de pensiones y fomentar el sistema privado. Mediante esta crítica defiende su idea de que sí que hay dinero para financiar las pensiones y que el envejecimiento de la población es una mera excusa para inculcar miedo a la sociedad, ya que si hay dinero para financiar el sistema privado debería de haber dinero para las pensiones públicas. Por ello, según afirma, la solución depende de la voluntad política que se tenga y propone que las pensiones no dependan únicamente de los trabajadores que cotizan sino de todo el país como otros gastos públicos financiados por impuestos.

Vicenç Navarro, médico, sociólogo, politólogo español y experto en economía política y políticas públicas, es otro de los que critican el problema de la financiación de las pensiones públicas. Sus argumentos se apoyan en datos y errores realizados por los economistas sobre este tema, por ejemplo, defiende la idea de que es un error asumir que la esperanza de vida mide los años que va a vivir una persona, y afirma que ese aumento de esperanza de vida es debido a la reducción de la mortalidad infantil y juvenil. Este experto también rebate el argumento de que el futuro envejecimiento de la población sea lo que dificulte la financiación de las pensiones públicas ya que habrá más pensionistas que trabajadores. Lo rebate con el argumento de que hoy en día los trabajadores producen más bienes y servicios que hace 50 años por lo que aportan una mayor riqueza al Estado que anteriormente; además, hace especial hincapié en la idea de que la solución depende de la voluntad política del país. (Navarro, 2016)

Por otro lado, durante los últimos meses, ha habido numerosas protestas y manifestaciones por parte de los y las pensionistas acerca de las condiciones poco dignas en las que viven debido a los bajos importes que reciben, y por ello el Gobierno se ha ido planteando la modificación del sistema.

² Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico

A lo largo de este año 2018 los y las pensionistas han salido a la calle para defender sus derechos y pedir unas pensiones dignas, ya que como se analizará en el siguiente capítulo, las prestaciones que reciben no son de altos importes; por ejemplo, la cuantía de la pensión de viudedad que principalmente reciben las viudas no alcanza el salario mínimo.

En respuesta a estas protestas de las millones de personas pensionistas españolas, los partidos políticos han ido realizando diferentes propuestas ya que son muchos los votos a los que hacen frente.

Uno de los puntos más relevantes estos meses ha sido a cerca del **Pacto de Toledo**. Para poder conservar el objetivo de mantener el poder adquisitivo de los y las pensionistas, se ha propuesto la revalorización de ellas volviendo a vincularlas con el IPC. Es decir, mediante este indicador junto con el PIB, las cotizaciones y los salarios, se actualizarán las pensiones en España, como ya ocurre en muchos países de la Unión Europea; lo que se pretende es que las pensiones suban más del 0,25% que subían durante estos últimos cinco años, es decir, se pretende una subida de un 1,6% para todas las pensiones y del 3 % para las mínimas, no contributivas y SOVI³, según los Presupuestos Generales del Estado. Además, con esta subida, se debe decidir si en épocas de crisis económica las pensiones deben subir todas por igual o la subida debe diferenciarse en función de su cuantía. Una de las propuestas que más apoyo ha obtenido durante los últimos meses ha sido la de Carles Campuzano el portavoz de PDeCAT⁴, el cual propone congelar las pensiones más altas en épocas de crisis, es decir, las de 2.580 euros al mes, para que las prestaciones con cuantías más bajas puedan subir. (Valverde, 2018)

Para finalizar con el tema del Pacto de Toledo cabe destacar la última hora en la que se ha decidido que la Seguridad Social abone una paga única adicional a día 27 de Julio de 2018, por los atrasos de la subida de pensiones correspondientes a los siete primeros meses de este año. Esta paga supone un desembolso de la Seguridad Social que ronda los 1.121,69 millones de euros. La cuantía que cada pensionista ha recibido es de 101,24 euros de media, 117,10 euros en cuanto a la pensión de jubilación, y 70,33 euros de media la pensión de viudedad. Por lo tanto, con esta subida a partir del mes de agosto los pensionistas recibirán nuevas cuantías con las subidas ya incorporadas. La pensión media del sistema de pensiones será de 956,13 euros al mes, la media de jubilación de 1.101,73 euros y el límite máximo de 2.614,96 euros. (González Navarro, 2018)

³ Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez

⁴ Partido Demócrata Europeo Catalán

2.3.2 El futuro de la pensión de viudedad y su financiación

La pensión de viudedad es una de las prestaciones que más problemáticas ha creado últimamente, como ya se verá en el siguiente capítulo, existe una gran desigualdad en esta pensión y se caracteriza por ser muy poco digna y precaria la cual tiene que complementarse con otro tipo de prestaciones para poder vivir. Por eso, durante los últimos meses las viudas han salido a la calle a manifestar sus derechos y pedir una pensión digna con el fin de poder gozar de unas buenas condiciones de vida y no conformarse simplemente con sobrevivir.

Las mujeres viudas es uno de los grupos más vulnerables de la sociedad, según afirma Maite Bilbao presidenta de la Federación de Asociaciones de Viudas del País Vasco, y miembro de la CONFAV⁵, en una entrevista realizada para El Diario Vasco este 2018. En el sistema de pensiones son las viudas las más perjudicadas debido a que en el momento más vulnerable de sus vidas se encuentran con una pensión con importes mucho más bajos que otro tipo de pensiones. Por eso, las mujeres llevan décadas luchando por una subida digna de esas pensiones ya que la mayoría reciben una cuantía por debajo del salario mínimo y muchas de ellas probablemente bajo el umbral de pobreza.

En la actualidad son muchas las mujeres que dependen de su pensión de viudedad, mujeres casadas que en su época laboral tuvieron que abandonar su empleo para dedicarse a los cuidados familiares o que simplemente debido a la visión del hombre como sustentador económico de la familia no tuvieron opción de insertarse en el mundo laboral, esas mujeres reciben una pensión muy por debajo de un importe digno y por eso se debe realizar un cambio en dicha prestación. El problema está cuando se habla de la financiación de esta pensión ya que hay opiniones dispares.

En los últimos años la Seguridad Social ha tenido graves problemas de déficit y dificultades para sostenerse ya que el sistema público de pensiones se encontraba en una época complicada, por eso, se ha cuestionado en ciertas ocasiones la existencia de la pensión de viudedad o un cambio de su método de financiación. (Observatorio de pensiones, 2017)

Se podrían distinguir dos opiniones bastante diferentes, aquellos que creen que la mejor solución es ir eliminando esta prestación, es decir, convertirla en una ayuda residual. Posición de la que han hablado mujeres como María Pazos o Garbiñe Biurrún; y aquellos que defienden la necesidad de la existencia de esta pensión pero que creen que habría que modificar su método de financiación como ha sido propuesto por el Gobierno.

Eliminar la pensión de viudedad vitalicia: Este grupo defiende la idea de que la pensión de viudedad es un potenciador para las mujeres casadas de permanecer en la economía sumergida o en una situación de dependencia económica y una visión

⁵ Confederación de Federaciones y Asociaciones de Viudas de España

tradicional de tener al hombre como único sustentador económico de la familia. Critican a esta pensión como desincentivadora para la inserción laboral de las mujeres, se las excluye de los posibles incentivos para contribuir de manera continua durante su vida (Pazos Morán, 2013). Defienden eliminar la pensión de viudedad vitalicia mediante medidas transitorias y sin efectos retroactivos, es decir, convertir la prestación en una figura residual y sin efectos sobre futuros matrimonios para que de esta forma se vaya extinguiendo (Biurrun Mancisidor, 2017). Además, proponen convertirla en incompatible con otro tipo de pensiones y una subida de las pensiones no contributivas hasta un nivel digno como por ejemplo el mínimo de la pensión de viudedad y de la pensión contributiva de jubilación, para así poder compensar a los beneficiarios de la pensión de viudedad tras su eliminación. El problema de estas ideas es la situación que tiene España actualmente, es decir, en Suecia la pensión de viudedad se ha convertido en una prestación temporal de un máximo de dos años únicamente para que de esta forma no produzca incentivos a las mujeres de no insertarse en el mundo laboral. El problema está en que Suecia goza de unos salarios para las mujeres y para los hombres mucho más elevados de los que se tienen en España, por lo que muchas mujeres viudas no dependen únicamente de esta prestación ya que tienen su propia pensión de jubilación. (Pazos Morán, 2013). En España, en cambio, hoy en día son muchas las mujeres que poseen únicamente esta pensión como sus ingresos por lo que eliminarla causaría una desprotección sobre ellas.

Modificar el método de financiación: Como ya se ha mencionado anteriormente, en estos últimos años la Seguridad Social ha sufrido un gran déficit y ha tenido graves complicaciones para poder cubrir todas las prestaciones contributivas. Por eso, muchos proponen separar la pensión de viudedad y la de orfandad de las partidas de la Seguridad Social y vincularlas a los Presupuestos Generales del Estado o incluso a los presupuestos de las Comunidades Autónomas. Es decir, en vez de cubrir estas prestaciones con cotizaciones cubrirlas con impuestos como ya se cubren ámbitos como la sanidad o las pensiones no contributivas. El problema de cubrir estas dos prestaciones con impuestos es que son pensiones de carácter contributivo, es decir, se encuentran ligadas con las cotizaciones, por lo tanto, si se desvinculan de las cotizaciones se estaría incumpliendo la naturaleza de las pensiones contributivas. Por lo tanto, esta idea de cambiar su método de financiación a pesar de ser objeto de debate en muchas ocasiones parece ser que no ha sido mayoritariamente apoyada, por lo que se ha mantenido la pensión de viudedad dentro del ámbito contributivo respetando su naturaleza (Público, 2015).

3. Sistema de pensiones español y brecha de pensiones

3.1 Cambios en el mercado laboral que agravan la desigualdad en el sistema de pensiones

Los cambios anteriormente mencionados en las condiciones laborales y en el mundo laboral provocados por la crisis se encuentran estrechamente vinculados con los cambios que la crisis ha provocado en el sistema de pensiones, es destacable la disminución de la igualdad y el aumento de la brecha de género; en gran parte, estos efectos han sido debido a la falta de análisis del impacto que las políticas públicas han generado sobre la igualdad de género (Gálvez Muñoz y Rodríguez Madroño, 2012).

Estos son los factores más significativos del mercado laboral que han ido agravando la desigualdad de género dentro del sistema de pensiones:

- La **falta de acceso** a sectores con mayor retribución o trabajos de altos cargos a los que solo se les permite llegar a los hombres. A esto se le denomina “*techo de cristal*” el cual según la OCDE, *supone uno de los principales aspectos que dificulta la integración equitativa de las mujeres en el mercado de trabajo* (OCDE y CIEDESS, 2013)
- La **brecha salarial** es otro de los aspectos que refleja la desigualdad existente. Cabe destacar que la diferencia de sueldos entre mujeres y hombres siempre ha sido mayor en el sector privado que en el público. En general las mujeres de la Unión Europea ganan aproximadamente un 16% menos por hora que los hombres. En España por ejemplo, según el último informe de la UGT⁶, “las mujeres cobran 6.000 euros menos al año por hacer un trabajo del mismo valor que los hombres. Esta brecha salarial ha ido aumentando en los últimos años de ser 22,55% en 2010 a un 23,25% en 2014. Si se analiza por regiones las mayores brechas se sitúan en Navarra, Asturias y Cantabria, mientras que las menores las poseen las Comunidades Autónomas de Extremadura, Canarias, Ceuta y Melilla.”
- La **contratación temporal y las lagunas de cotización**. Como ya se ha mencionado anteriormente la mayoría de los trabajos a tiempo parcial son ocupados por las mujeres, además son las que más lagunas de cotización poseen debido a la maternidad y al trabajo de cuidados. Es un factor que agrava la desigualdad dentro del sistema de pensiones debido a la visión de contributividad.

La **visión de contributividad** se basa en que las cotizaciones realizadas a lo largo de la vida laboral de una persona son las que determinan la cuantía de la pensión que recibirá en el momento de su jubilación, es decir, cuanto más cotice esa persona más ingresos recibirá cuando se retire. Este principio de contributividad hace que las

⁶ Unión General de Trabajadores

prestaciones que reciben las mujeres sean de una menor cuantía que la de los hombres. La mayor parte de los ingresos de los hombres provienen de las cotizaciones que realizan a lo largo de su vida por lo que las pensiones que más reciben una vez cese su actividad laboral son pensiones de jubilación. Las mujeres en cambio, son las mayores receptoras de las pensiones de viudedad o de las pensiones no contributivas cuyos importes son bastante menores que la pensión de jubilación. Esta visión de contributividad hace que sea la pensión de jubilación la única que puede disminuir la desigualdad entre mujeres y hombres debido a que esta pensión como ya se ha visto, se encuentra estrechamente ligada con el mercado de trabajo. Esta conexión hace que la desigualdad aumente, debido a la falta de medidas para corregir la desigualdad dentro del mercado laboral, ya que las mujeres continúan teniendo menores salarios e inferiores cotizaciones que desencadena en una menor posibilidad para acceder a la pensión de jubilación (Vara Miranda, 2011).

3.2 Desigualdades de género en el sistema de pensiones español

Una vez analizado el mundo laboral y sus cambios provocados por la crisis en Europa, para poder conocer las desigualdades en la pensión de viudedad en Euskadi es importante observar las desigualdades de género existentes en el sistema de pensiones en España⁷.

3.2.1 Seguridad social: historia, tipología y características del sistema de pensiones español

La Seguridad Social es la encargada del sistema de pensiones español, se podría definir por ser uno de los derechos fundamentales que poseen las personas. Es uno de los organismos que posee el Estado, y que tiene como labor preocuparse de proteger a los individuos y los hogares en ámbitos como la salud, el desempleo y las pensiones. Es decir, es un sistema basado en cotizaciones que se rige por los principios del resto de servicios públicos, además de ser un organismo sin ánimo de lucro (OIT, 2001).

El sistema de pensiones se puede definir según la Real Academia Española como la *“cantidad periódica, de carácter temporal o vitalicia, que la Seguridad Social paga por razón de jubilación, viudedad, orfandad o incapacidad”*. Es decir, las pensiones son la fuente de ingreso de los pensionistas y uno de los aspectos fundamentales de la Seguridad Social, se ocupan principalmente de ofrecer cobertura económica a las personas que posean alguna carencia económica o estén ya retiradas del mercado laboral debido a su avanzada edad, con el fin de evitar que dichas personas caigan por debajo del umbral de la pobreza.

El objetivo principal de las pensiones es redistribuir la riqueza, para evitar que las personas durante su vejez vivan en la pobreza debido a su falta de poder adquisitivo, además de mantener el nivel de consumo a lo largo de la vida de dichas personas, ya

⁷ Se analiza el sistema de pensiones en España debido a que las competencias en este ámbito son de carácter estatal y no de cada Comunidad Autónoma, es decir, el sistema de pensiones español es de carácter nacional.

que son incapaces de obtener ingresos mediante el empleo en el mercado laboral (Pazos Morán, 2013).

Económicamente hablando las pensiones tienen un gran peso en la economía española, ya que según las estadísticas en 2017 el gasto público en pensiones supuso alrededor de un 11% del PIB (Hernández de Cos, 2017), concretamente según el Ministerio de Hacienda y Función Pública del Presupuesto General del Estado (2017) se destinaron alrededor de 139.647 millones de euros es decir, un 40,7% del total para pensiones, más concretamente 122.777 millones en pensiones contributivas y 16.870 millones en pensiones no contributivas.

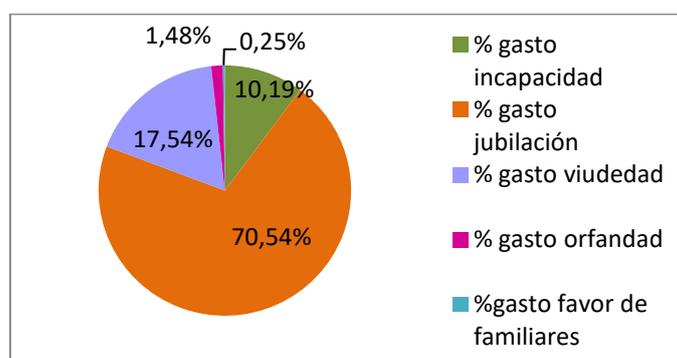
En cuanto a la tipología de las pensiones nos podemos encontrar con dos tipos de pensiones: contributivas y no contributivas.

Se denominan pensiones **contributivas** a todas aquellas prestaciones que exigen al ciudadano o ciudadana el haber cotizado un mínimo de tiempo al sistema de la Seguridad Social durante su vida laboral, debido a que tanto su acceso como su cuantía dependen de dichas cotizaciones acumuladas. La duración de dichas prestaciones es indefinida. Dentro de este grupo se encuentran la pensión de jubilación, la pensión de viudedad, la pensión de orfandad, la de incapacidad permanente y la de a favor de familiares (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2018).

Las pensiones **no contributivas** en cambio, engloban a aquellas personas que no son capaces de obtener los recursos necesarios para subsistir, son prestaciones de las que se benefician sin haber cotizado previamente. Esta tipología de pensiones y su importe se actualizan en función de los Presupuestos Generales del Estado, dentro de este grupo se encuentran la pensión no contributiva de jubilación y la de incapacidad permanente (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2018).

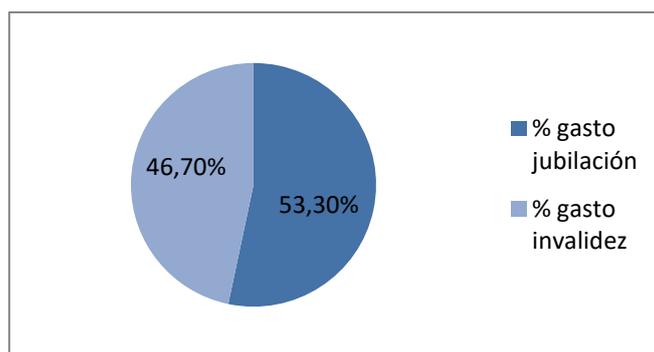
En los siguientes dos gráficos se puede observar cómo se distribuye el gasto público español destinado al sistema de pensiones de manera porcentual entre las diferentes tipologías de pensión. Cabe destacar el gran peso que tiene la pensión de jubilación tanto en el ámbito contributivo como en el no contributivo, ya que abarca un 70,54% y un 53,30% respectivamente.

Gráfico 1. Gasto público en pensiones contributivas, según tipo de pensión (%)



Fuente: Elaboración propia. Ministerio de Hacienda y Función Pública (2017).

Gráfico 2. Gasto público en pensiones no contributivas, según tipo de pensión (%)



Fuente: Elaboración propia. Ministerio de Hacienda y Función Pública (2017).

La historia del sistema de pensiones de la Seguridad Social tiene comienzo en Europa tras la crisis de 1929 y tras la Segunda Guerra Mundial ya que a partir de esos acontecimientos la sociedad comenzó a preocuparse por el bienestar social, más concretamente en el momento de la aplicación de ciertas medidas políticas del llamado Estado de bienestar ya que desde ese momento el Estado tuvo dos funciones: regular el mercado y ser agente redistribuidor. La Seguridad Social se creó con el fin de mantener el nivel de renta de las personas mayores una vez que su actividad en el mundo laboral se hubiera terminado (Pazos Morán, 2013).

En el caso de España, en el año 1967, entró en vigor la Ley de la Seguridad Social, que fijaba el sistema de reparto como mecanismo de financiación, es decir, son las personas trabajadoras las que aportan al sistema una cantidad fijada anteriormente por el Estado. Dicha aportación se recoge en un fondo colectivo y posteriormente es el Estado el que se encarga de distribuirlo una vez que el trabajador cese su actividad laboral o en el momento en el que tenga que recibir dicha pensión. Se trata de un sistema de pensiones público que intenta luchar contra la economía sumergida y los planes de pensiones privado; la Ley de Presupuestos Generales del Estado es la que se encarga anualmente de establecer límites a dicho sistema público de pensiones (Pazos Morán, 2013).

Para conocer y para poder realizar un análisis más profundo sobre el sistema de pensiones español es necesario comprender el significado y las funciones de los tipos de pensiones que abarcan las pensiones contributivas y no contributivas. En este caso se va a explicar el significado y evolución de la pensión de jubilación, la pensión de jubilación no contributiva y la pensión de viudedad, ya que son las más comunes en la sociedad.

I. Pensión Contributiva de Jubilación

En primer lugar, se encuentra la pensión contributiva de jubilación, se conoce por ser la clave del sistema de pensiones español, es una prestación que recibe periódicamente una persona que haya cotizado anteriormente en la Seguridad Social durante su vida laboral (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2018).

Cabe destacar que la creación de esta protección de la vejez no fue fácil, además de que fue tardía debido a la baja esperanza de vida de la época, en el año 1919 se vislumbró la primera intención de crear un seguro cuya función fuera proteger a las personas una vez que llegaran a la vejez. Por ello, el Régimen de Libertad Subsidiada dio lugar al seguro obligatorio denominado “retiro obrero”, éste fue implantado en función del Real Decreto de 1921, en el que se englobaba a las personas entre 16 y 65 años con rentas por debajo de 4.000 pesetas. Posteriormente, dicho seguro de retiro obrero se sustituyó por el llamado seguro de vejez, aprobado por el Decreto del 18 de Abril de 1947 (Maldonado Molina, 2002). Este seguro de vejez fue modificado en diversos aspectos a lo largo de los años, hasta llegar a la actual pensión de jubilación.

Esta prestación la reciben aquellas personas que se retiren del mercado laboral y cumplan los requisitos estipulados por ley mediante el Ministerio de empleo y Seguridad Social (2018):

Tabla 1. Requisitos para acceder a la pensión de jubilación

<p>✓ <u>Cumplir la edad establecida por ley para retirarse:</u> A partir del año 2013 la edad establecida para que una persona pudiera retirarse del mercado laboral se vinculó con su edad en el momento en el que la solicita y con sus años cotizados en el mercado laboral. Generalmente, sin tener en cuenta ciertas excepciones en las que se pueda adelantar la edad de jubilación, se requiere tener 67 años, o 65 años para los que han cotizado un total de 38 años y 6 meses aproximadamente. El mínimo de edad para poder jubilarse que es tener 52 años.</p>
<p>✓ <u>Período mínimo cotizado por los trabajadores:</u> el mínimo para poder recibir esta pensión es de 15 años cotizados y que al menos dos años estén dentro de los últimos quince. Este requisito ha acarreado diversos problemas en la sociedad ya que debido a él, mayoritariamente el colectivo de la mujer se ha visto discriminado a la hora de acceder a esta prestación. Dicha pensión sustituye las rentas de trabajo de las personas por lo que se encuentra directamente relacionada con la cotización de una persona. Debido a esto, la cuantía que se recibe está estrechamente ligada tanto con las bases salariales de los años anteriores así como con sus años cotizados.</p>

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2018)

Por otro lado, hasta el 1 de Enero de 2013 el importe de la pensión de jubilación era calculado como un porcentaje de la cotización media durante los últimos 15 años cotizados, ese porcentaje se conoce por Base Reguladora, en este caso “BRJ”. Con las últimas reformas esto ha sido modificado, actualmente, el importe de la pensión de jubilación es calculado como un porcentaje de la cotización media durante los últimos 21 años cotizados; llegando a ser para el año 2022 una cantidad de 25 años cotizados (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2018).

Además, en el año 2013 y anteriores, a aquellas personas que hubieran cotizado el mínimo de 15 años se les aplicaba a su cuantía de la pensión un 50%, aumentando un 3% por cada año más cotizado, mientras que si cotizaban al menos 35 años se les aplicaba el 100% (Pazos Morán, 2013). Con las últimas reformas este criterio ha sido modificado entrando en vigor la nueva normativa antes del mes de enero de 2023. Dicha

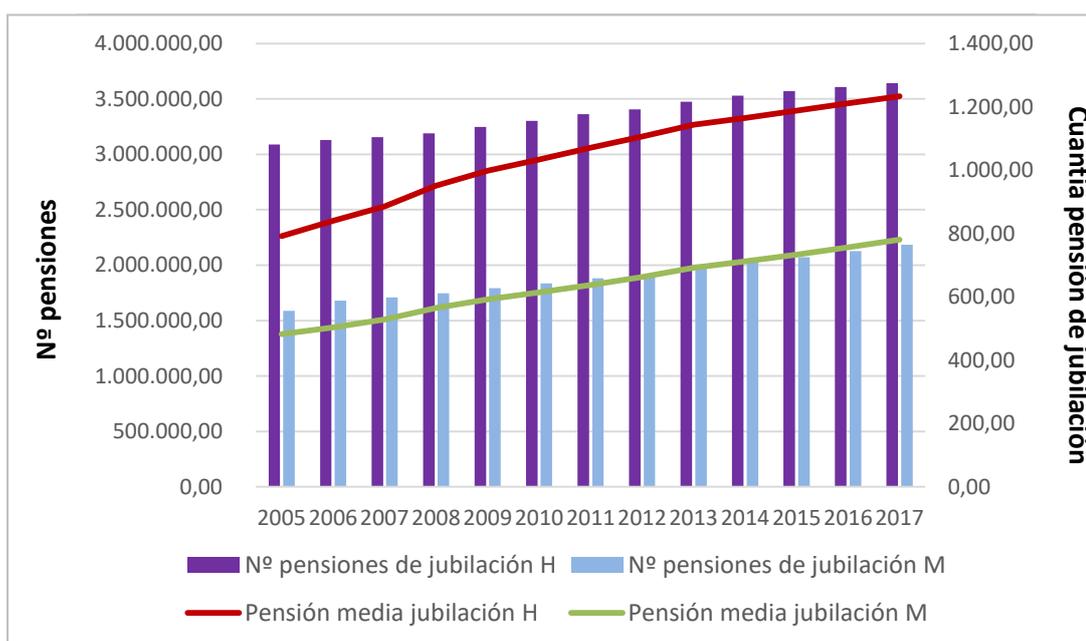
normativa según ha publicado el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2018), se basa en: *“la aplicación de una escala que comienza con el 50% a los 15 años, aumentando a partir del decimosexto año un 0,19% por cada mes adicional de cotización, entre los meses 1 y 248, y un 0,18% los que rebasen el mes 248, sin que el porcentaje aplicable a la base reguladora supere el 100%.”*

A pesar de la edad legalmente establecida siempre hay excepciones, por ejemplo para los trabajadores que se jubilan con una edad superior a la legal, existe un porcentaje adicional para la cuantía que reciben dichos trabajadores, este porcentaje adicional suele ser un 2% por cada año completo cotizado cuando se han cotizado 25 años, un 2,75% entre 25 y 37 años cotizados, y un 4% por más de 37 años cotizados. Dicho porcentaje se aplicará a la base reguladora que calcula la cuantía de esta prestación (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2018). Lo explicado anteriormente, muestra que la pensión contributiva de jubilación beneficia a los individuos que más cotizan y contribuyen a la Seguridad Social, es decir, cuantos más años cotizados, un mayor porcentaje es aplicado a la base reguladora por la que se calcula el importe de la pensión, por lo que el importe recibido por la persona que recibe la pensión será mayor. Esto no beneficia a todo el mundo ya que como se comentará posteriormente debido a este principio las mujeres se ven perjudicadas y la desigualdad de género aumenta.

A lo largo de los años se han ido realizando diversas reformas aplicadas a la pensión contributiva de jubilación con el objetivo de reforzar la contributividad, se pretendía reforzar aumentando la penalización de las lagunas de cotización y endureciendo las reglas de cálculo de las pensiones en función de las cotizaciones. Por ejemplo, la reforma del 2011 aumentó la edad de jubilación y cambió el período para obtener el 100% de la base reguladora de 35 a 37 años cotizados, además de aumentar el período sobre el que se calcula la Base Reguladora de 15 a 25 años cotizados. Este tipo de reformas disminuye la igualdad de género a la hora de acceder a una pensión contributiva de jubilación (Pazos Morán, 2013).

Debido a estos requisitos, si se analiza la pensión contributiva de jubilación desde la perspectiva de género, se puede observar una notoria desigualdad.

Gráfico 3. Evolución de la cantidad y cuantía de la pensión de jubilación de hombres y mujeres.



Fuente: Elaboración propia. ESTADISS-Estadísticas del INSS

En el gráfico anterior se puede observar como a lo largo de los años tanto el número de pensiones de jubilación a las que acceden mujeres y hombres así como su importe medio ha aumentado para ambos, esto podría ser un paso hacia una mejora de la protección en la vejez una vez que se abandona el mercado laboral y una posible reducción de la desigualdad. Pero a pesar de ese aumento, la cuantía que reciben las mujeres mediante pensiones de jubilación alcanza mínimamente el importe del salario mínimo interprofesional, siendo en 2017 781,1 euros/mes, mientras que los hombres han recibido en 2017 una pensión media de 1.137,69 euros/mes, a diferencia de las mujeres es un importe mayor que el salario mínimo interprofesional.

Por ello, a pesar de que en el periodo de 2005 al 2017, el número de pensiones de jubilación tanto para mujeres como para hombres haya aumentado en un 27,26% y un 15,18% respectivamente, así como sus cuantías medias mensuales, siendo sus crecimientos porcentuales un 38,29% para las mujeres y un 35,77%, se ve un claro predominio de los hombres ante esta prestación. Por ejemplo, la diferencia en esta pensión en el último año 2017 entre los dos sexos es de 1.458.439 más pensiones para los hombres y una pensión media de 430,09 € de más para los hombres.

Este problema de desigualdad viene desencadenado por los requisitos existentes para acceder a dicha prestación, es decir, las mujeres siempre han tenido más problema en cuanto a cotizar más años debido a las lagunas de cotización creadas por la maternidad o por los cuidados de familiares, por lo que se ven con problemas para alcanzar el mínimo de años cotizados y acceder a dicha prestación. Cabe añadir que este problema se ve agravado por el objetivo de varias reformas de aumentar con los años de cotización requeridos, ya que no ayuda al acceso de las mujeres a dicha prestación. Además, como ya se ha comentado anteriormente, en el mercado laboral existe una

brecha salarial que también afecta al importe que las mujeres reciben en su jubilación, debido a sus menores salarios y al problemático techo de cristal, por eso, como se aprecia en el gráfico el importe medio que reciben las mujeres es notoriamente más bajo que el de los hombres.

Cabe destacar, que ante esta problemática se han intentado crear remedios legales con el fin de compensar los efectos de las cotizaciones de los cuidados familiares mediante un reconocimiento de cotizaciones ficticias relacionadas con la maternidad, con el fin de aumentar el periodo cotizado de las mujeres, además del complemento por maternidad ya existente; pero aún queda un largo camino para solventar este problema social (Pazos Morán, 2013).

II. Pensión No Contributiva de Jubilación

Por otro lado, se dispone de las pensiones no contributivas de jubilación. Estas pensiones se crearon para cubrir las necesidades y ayudar a las personas que llegan a su edad de jubilación sin un período mínimo de cotización. Estas ayudas las proporciona el Estado con la intención de poder ayudar a dichas personas en su subsistencia. Cabe destacar, que la cuantía de dicha pensiones es mucho menor que la cuantía de la anteriormente analizada pensión contributiva de jubilación. (Instituto de Mayores y Servicios Sociales, 2018)

La pensión no contributiva de jubilación fue creada junto con todas las pensiones no contributivas por la Seguridad Social en el año 1990, mediante la Ley 26/1990, del 20 de Diciembre, para todas aquellas personas que tuvieran necesidades y no pudieran beneficiarse de las pensiones contributivas por el hecho de no haber cotizado nunca o por no llegar al mínimo de cotizaciones estipulado por ley (*Ibid*)⁸.

Dicha prestación se caracteriza por su homogeneidad en la mayoría de las Comunidades Autónomas españolas. La intención de crear dicha pensión no contributiva de jubilación así como todas las demás pensiones no contributivas, era universalizar las prestaciones contributivas de jubilación e invalidez y las prestaciones económicas por hijos a cargo del Sistema de la Seguridad Social, con el fin de que todos los individuos tuvieran acceso al sistema público de pensiones (*Ibid*). Dicha pensión no contributiva de jubilación se financia mediante impuestos generales y es incompatible con otras rentas, se trata de una pensión subsidiaria.

Para poder acceder a la pensión no contributiva de jubilación es necesario cumplir ciertos requisitos:

- Solamente pueden acceder las personas incapaces de obtener la pensión contributiva de jubilación debido a sus años cotizados.
- Al ser una prestación de jubilación el mínimo de edad para poder recibirla es tener 65 años.

⁸ Instituto de Mayores y Servicios Sociales, IMSERSO (2018)

- Tener una renta inferior a 5.178,60 euros al año, (actualizado al año actual: 2018).
- Tener en cuenta la unidad económica de convivencia. Es decir, se tiene en cuenta la cantidad de personas que viven con el individuo que está solicitando dicha prestación y la suma total de dichas personas no debe superar cierto importe al año (*Ibid*).
- Se debe residir legalmente en España como mínimo 10 años, y que de esos 10 años dos de ellos sean justamente anteriores a la fecha de solicitud de la pensión (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2018).

La cuantía de este tipo de pensiones se establece en función de la renta personal del propio individuo y de su unidad económica de convivencia. Cabe destacar que al igual que en la pensión contributiva de jubilación, en esta prestación también existen un importe mínimo y un máximo, es decir, la renta no puede superar los 5.178,60 euros/año, y no puede ser inferior a 1.294,65 euros anuales (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2018).

Cabe destacar que las mujeres son las que predominan esta prestación ya que no les es posible acceder a la pensión de jubilación de carácter contributivo.

III. Pensión de Viudedad

En tercer lugar, se analizará con más profundidad la pensión de viudedad en España ya que es la que posteriormente será estudiada concretamente en la Comunidad Autónoma Vasca.

La pensión de viudedad fue creada en 1972 por la Seguridad Social, dicha prestación se caracteriza por ser netamente contributiva a la que una persona puede acceder por estar o haber estado unido mediante el matrimonio con otro individuo que haya contribuido al sistema de la Seguridad Social, es decir, por haber cotizado. Su función principal es ofrecer ayuda económica a aquellas personas que se hayan quedado sin soporte económico debido al fallecimiento de una persona unida a ellos (Biurrun Mancisidor, 2017).

En la época en la que se creó, esta prestación iba dirigida a todas aquellas mujeres que se habían quedado viudas. En el caso de los hombres viudos, para poder acceder a la pensión de viudedad debían demostrar realmente que tenían incapacidades (Pazos Morán, 2013). Esto se debía al rol que existía en esa época, como ya se ha comentado, dicho rol se basaba en que el hombre era realmente el que podía cotizar y trabajar, es decir, tenía la imagen de ser el que sustentaba económicamente a la familia; la mujer en cambio, tenía una imagen de dependencia e incapacidad para poder trabajar por cuenta ajena, es decir, era una manera de excluirlas del mundo laboral.

Más concretamente, en esa época se conocía la pensión de jubilación como una ayuda para el trabajador, es decir, el hombre, y la pensión de viudedad como una ayuda

para todas aquellas esposas que se quedaban sin ingresos económicos debido a la muerte de su marido. Esto es un efecto más de la antigua visión del reparto de roles y la desigualdad de esta prestación.

Desde su creación esta prestación ha ido ajustándose a las diferentes reformas españolas así como a la incorporación de la mujer a lo largo de los años hasta la actualidad en el mundo laboral. La primera reforma y una de las que cambió totalmente la visión de la pensión de viudedad y de sus características fue la ley del divorcio en Julio de 1981 (Pazos Morán, 2013). Esta reforma obligó a ajustar la pensión de viudedad en un ámbito de ruptura matrimonial, debido a esto todos los hombres de la época también se convirtieron en beneficiarios de esta prestación.

A pesar de que esta reforma cambiara la visión de la sociedad en cuanto a roles dentro de la familia basándose en tratar a los dos géneros por igual, es decir, no discriminar a los hombres, no todo se solucionó. Otorgar a los hombres el acceso a la pensión se contradecía con el motivo por el que se creó dicha ayuda, es decir, esta prestación fue creada para aquellos que necesitaban una renta mínima para subsistir, por lo que la mayoría de los hombres al ser trabajadores y haber cotizado no tenían esa necesidad de ayuda económica; cabe destacar que para esa época incluso ciertas mujeres ya se habían insertado en el mundo laboral y no necesitaban dicha ayuda (Pazos Morán, 2013).

La ley 40/2007 fue otra de las medidas que han contribuido en los cambios realizados en la pensión de viudedad. Esta ley estaba basada en modificar la reforma del divorcio de 1981, dicha ley del divorcio pretendía que la pensión de viudedad se repartiera entre los diferentes cónyuges que la persona fallecida tenía, se repartía de manera proporcional en función del tiempo que cada cónyuge hubiera vivido con el fallecido. Ante este objetivo se estableció con efectos retroactivos en 2007 la exclusión de los divorciados de la pensión de viudedad, es decir se estableció que a partir del uno de Enero del 2008 la pensión de viudedad sería exclusivamente para aquellos que sean cónyuges legítimos en el momento de la muerte (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2016). Este cambio afectó en gran medida a las mujeres ya que muchas de ellas se quedaron sin pensión.

Otro de los cambios que afectó bastante a la sociedad fue el realizado en 2011 cuyo objetivo era mantener la pensión de viudedad vitalicia sin restricciones de edad a la hora de acceder a ella. Esto provocaba efectos negativos en la sociedad, sobre todo en las mujeres, ya que reducía el incentivo de las mujeres casadas a hacerse un hueco en el mercado laboral.

Actualmente, a la pensión de viudedad pueden acceder todas aquellas personas cuyo cónyuge con quien generalmente llevaban casadas al menos un año fallezca y tenga al menos 500 días cotizados en los últimos 5 años. (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2018) Estas condiciones para poder acceder a la prestación son

bastante menos exigentes que las de la pensión contributiva de jubilación. Como afirma Pazos Morán (2013): *“Esto quiere decir que a pesar que las cotizaciones de una persona no le sirvan a ella misma para conseguir la pensión contributiva de jubilación ya que no llega al mínimo exigido por ley, puede que le sirvan a su cónyuge para beneficiarse de ellas mediante la pensión de viudedad”*.

La base reguladora de esta pensión es la media de las cotizaciones de dos años elegidos por la persona beneficiaria entre los últimos 15 años. A su vez, el importe de la pensión de viudedad es el 52% de la base reguladora, la cual puede llegar a incrementarse al 70% en el caso de la existencia de responsabilidades familiares. Cabe destacar que este tipo de pensión es vitalicia y compatible con cualquier otro tipo de rentas (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2018).

En cuanto a la cuantía de esta prestación cabe destacar los siguientes importes mínimos proporcionados por la Seguridad Social:

Tabla 2. Importes mínimos de la pensión de viudedad

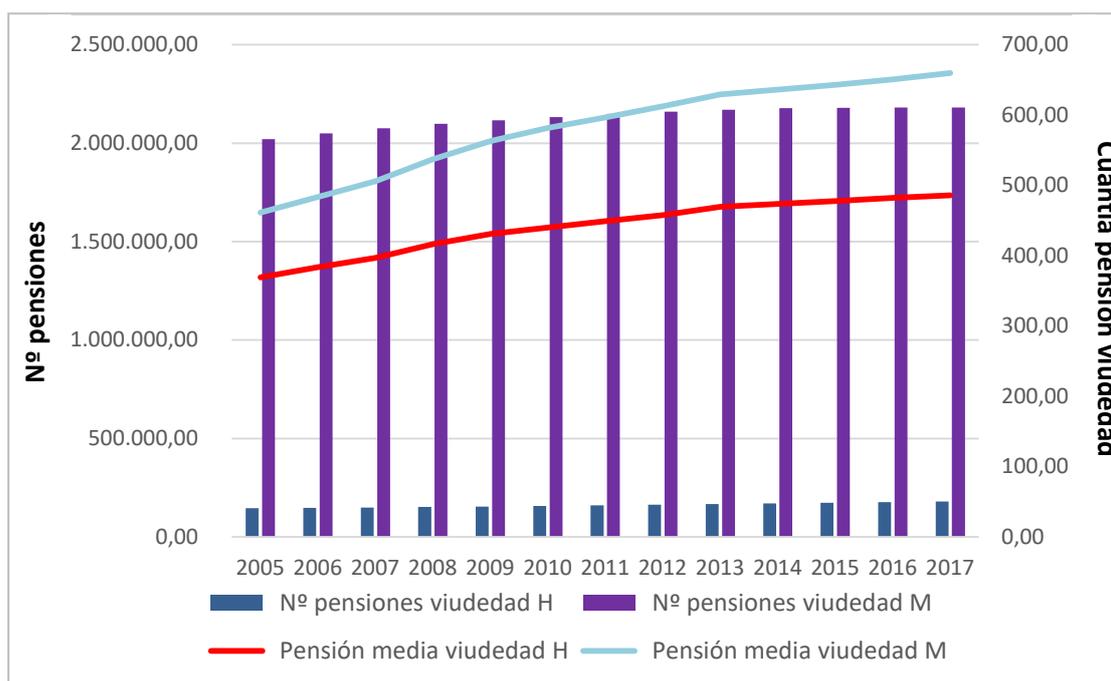
TIPOS	CUANTÍAS MENSUALES
Con cargas familiares	739,50 €
Con 65 años o con discapacidad = >65%	639,30 €
Entre 60 y 64 años	598,00 €
Menor de 60 años	484,20 €

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2018.

El salario mínimo interprofesional según se ha publicado en el BOE en 2018 es de 735,90 euros al mes, al comparar este importe con la tabla anterior cabe destacar que es una cuantía que se encuentra por encima de la pensión de viudedad. Esto perjudica mayoritariamente a las mujeres que necesitan dicha pensión, ya que son las que más demandan esta ayuda, estos importes tan bajos de la pensión de viudedad hacen que las mujeres viudas vivan en unas condiciones de vida poco dignas y precarias ya que se ven obligadas a subsistir con esa cuantía, es decir, esta prestación se podría denominar como pensión de pobreza.

En el siguiente gráfico se puede observar la desigualdad que ha existido a lo largo de los años entre mujeres y hombres en cuanto a la pensión de viudedad:

Gráfico 4. Evolución de la cantidad y cuantía de la pensión de viudedad de hombres y mujeres. España (2005-2017)



Fuente: Elaboración propia. ESTADISS-Estadísticas del INSS

Se puede observar como a diferencia de la pensión de jubilación la pensión de viudedad es principalmente obtenida por mujeres. Esto es debido al antiguo reparto de roles que ha afectado a todas las mujeres a lo largo de los años.

Cabe destacar que la cuantía que reciben tanto los hombres como las mujeres mediante esta prestación no alcanza el salario mínimo interprofesional, es decir, es una prestación que roza la pobreza. Por ejemplo, en 2017 las mujeres recibieron una pensión media de 659,66 euros al mes y los hombres 484,71 euros al mes. El hecho de que los hombres reciban menos importe que las mujeres mediante esta pensión no quiere decir que la desigualdad sea diferente ya que la razón por la que las mujeres reciben más dinero es porque esta prestación se caracteriza por ser una renta diferida. Es decir, el importe de la pensión de viudedad que reciben las mujeres, es más alta ya que la cantidad de esta pensión depende del número de cotizaciones de los hombres, es decir, depende de las cotizaciones del marido, el beneficiario de esta prestación no ha ganado dicha cuantía por méritos propios sino por los del cónyuge fallecido.

IV. Desigualdad del sistema de pensiones en el tramo de edad de 65 a 75 años

Es importante destacar la desigualdad existente en el tramo de edad que más pensiones se solicitan que es el de 65 a 75 años. Las personas que se encuentran en este tramo de edad tienen como principal fuente de ingreso las transferencias del sistema público de pensiones por eso es necesario protegerlas. En cuanto al colectivo de mujeres de 65 años, la desigualdad aumenta ya que la mayoría han vivido en una época de discriminación y de reparto de roles; estas mujeres reciben mayoritariamente la pensión

no contributiva la cual tiene un importe muy por debajo del salario mínimo, además, este colectivo de mujeres es el mayor beneficiario de las pensiones de viudedad.

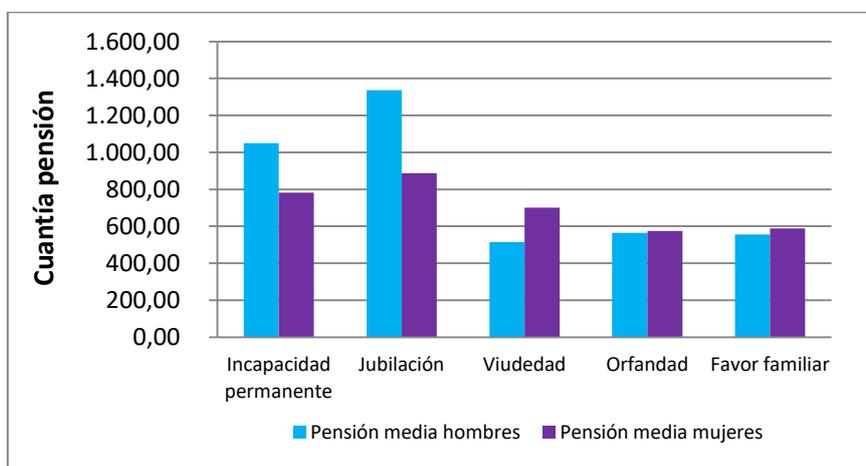
El siguiente gráfico muestra una comparativa de los diferentes tipos de pensiones entre hombres y mujeres que se encontraban en el año 2017 en el tramo de edad de 65 a 75 años. Se puede observar que la pensión de jubilación es la más destacable tanto en términos de cuantía recibida (una media de 1.336,54€ los hombres y 887,33€ las mujeres), como en el porcentaje de población que la recibe, 97,07% de los hombres y 68,99% de las mujeres. Por otro lado, las tipologías de menor importancia son las de favor familiar y la de orfandad, ya que de la población que recibe pensiones, los porcentajes que la reciben son mínimos (por debajo del 1%), así como las cantidades medias que se sitúan en ambas clases y para ambos sexos en torno a los 560€.

Tabla 3. Comparativa de pensiones en España entre hombres y mujeres en el grupo de edad 65 a 74 años. 2017

	Pensión media		Porcentaje población	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Incapacidad permanente	1.049,36	782,79	0,05%	0,04%
Jubilación	1.336,54	887,33	97,07%	68,99%
Viudedad	513,59	701,37	2,22%	29,79%
Orfandad	564,38	575,19	0,55%	0,74%
Favor familiar	555,01	588,65	0,11%	0,44%

Fuente: Elaboración propia. eSTADISS-Estadísticas del INSS.

Gráfico 5. Comparativa de pensiones entre hombres y mujeres en el grupo de edad 65 a 74 años. 2017



Fuente: Elaboración propia. eSTADISS-Estadísticas del INSS.

V. Brecha de género de las pensiones

Las mujeres durante su vida laboral, han sido testigos de importantes transformaciones en el papel que desempeñan en la economía y la sociedad, ya que han vivido y trabajado en un sistema, y cobran sus pensiones en otro sistema completamente diferente, esto las hace más vulnerables en el momento de recibir pensiones. Esta desigualdad y las mencionadas anteriormente en el sistema de pensiones, se encuentran

claramente plasmadas en la brecha de género. La brecha de género en materia de pensiones se encuentra estrechamente ligada con la brecha salarial y el mercado laboral, por eso, es necesario conocer qué aspectos y modificaciones influyen en la estructura de las pensiones, sus diferencias basadas en el género y por consiguiente las personas mayores además de ciertos factores que agravan dicha brecha de género (Bettio Tinios y Betti, 2013):

Tabla 4. Factores que agravan la brecha de género de las pensiones

<p><u>Factores a nivel macroeconómico:</u> menor participación de las mujeres en el mercado laboral, lagunas de cotización influenciadas por la maternidad y el cuidado de familiares, carreras más cortas, menores salarios, trabajo informal.</p>	<p><u>Factores a nivel microeconómico:</u> relación sólida entre número de niños criados en el hogar y la brecha de género lo cual hace que aumente la brecha en hogares en el que existe un matrimonio que en el de solteros.</p>
<p><u>Cambios estructurales a largo plazo como el envejecimiento y la demografía.</u> Cada vez las mujeres y las personas mayores tienen una mayor esperanza de vida gracias a los avances en sanidad, además, por otro lado, en comparación con anteriores épocas se tienen menos hijos y vínculos sociales son menos estrechos.</p>	<p><u>Cambios institucionales a largo plazo por las reformas de las pensiones.</u> Estas reformas se han llevado a cabo en Europa desde los años 90 con el fin de estar preparados para el envejecimiento de la población que en algunos casos ha transformado el panorama de las pensiones completamente.</p>
<p>Problemas futuros como una mayor vinculación de las pensiones con las contribuciones.</p>	<p>La mayor vulnerabilidad de las mujeres a los cambios de la crisis.</p>

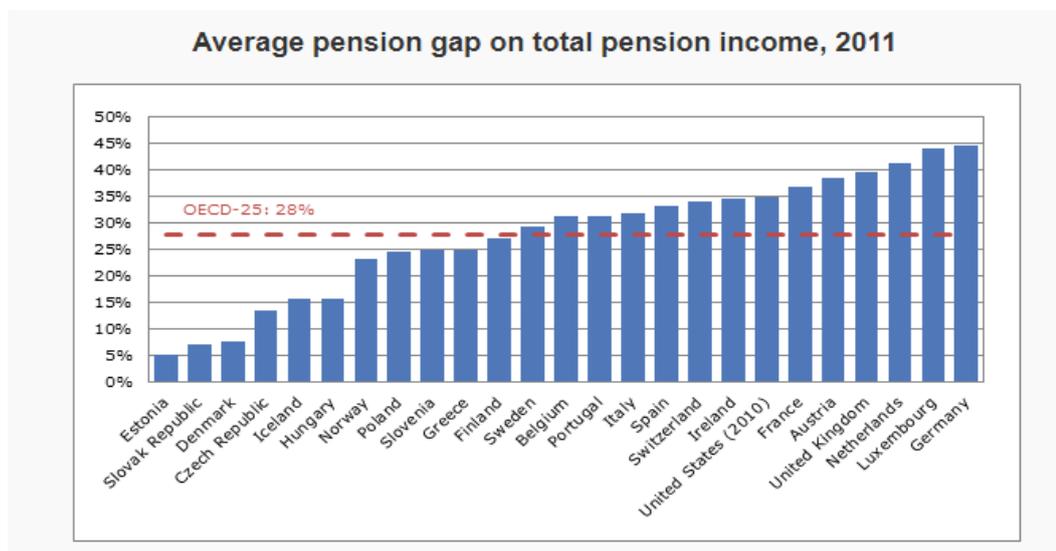
Fuente: Elaboración propia a partir de Bettio Tinios y Betti, 2013.

Como ya se ha visto, las pensiones son un determinante importante en la independencia económica de los que las reciben; de este modo, las diferencias en los derechos de pensión entre mujeres y hombres constituyen la base de las diferencias de género entre sexos en la vida adulta. Por ello, es necesario hacer hincapié en el desarrollo de un indicador de brecha de género de las pensiones, ya que es necesario vigilar las desigualdades de género dentro de las personas mayores. La brecha de género de las pensiones (GGP⁹), es un buen indicador que plasma las desigualdades entre ambos sexos comentadas anteriormente. Se trata de un indicador que compara la pensión promedio de las mujeres con la de los hombres, es decir, es el porcentaje en el que la pensión media de las mujeres es inferior a la de los hombres. Este indicador se debe elaborar sobre una base anual con el fin de investigar la naturaleza de la diferencia en las pensiones y las dimensiones del problema para diferentes grupos de población y diferentes marcos institucionales. Cabe destacar que este indicador es una consecuencia de las diferencias salariales entre hombres y mujeres, ya que las pensiones son las que sustituyen la remuneración del mercado laboral. Por lo tanto, es esperable que las pensiones reflejen las desventajas acumuladas de la participación de toda una vida en un mercado laboral con sesgos de género. Cabe destacar que la mayoría de los países

⁹ Gender Gap in Pensions

Europeos poseen una brecha mayor o igual al 30% por lo que dicho indicador debe estar disponible y ser comparable en todos los Estados miembros ya que las cifras deben significar lo mismo (Bettio Tinios y Betti, 2013).

Gráfico 6. Brecha de pensión promedio en el ingreso total de la pensión. 2011



Fuente: (OCDE, 2015)

Como se puede observar en el gráfico, en el año 2011 en los países europeos de la OCDE y en los Estados Unidos, los pagos de pensiones a personas de 65 años o más fueron de media un 28% más bajos para las mujeres que para los hombres. Las diferencias son superiores al 40% en Alemania, Luxemburgo y los Países Bajos, mientras que en Estonia la brecha de la pensión es pequeña. Esto viene influenciado por lo anteriormente comentado de la inferioridad de las mujeres en el mercado laboral y de su trabajo a tiempo parcial y lagunas de cotización. (OCDE, 2015)

Para finalizar, cabe destacar que a pesar de poseer un indicador sobre la desigualdad de género en el ámbito de las pensiones lograr la igualdad de género dentro del sistema es una labor complicada debido a la aún existente brecha de ingresos y la desigualdad de género dentro del mercado laboral. Es decir, si no se realiza un cambio global de las diferencias de género en todos los ámbitos sociales y económicos el cambio en el sistema de pensiones no se va a poder realizar.

4. La pensión de viudedad: una pensión de pobreza en la C.A del País Vasco

4.1 Protección Social en el País Vasco

La cuenta de protección social de la Comunidad Autónoma del País Vasco se compone de cuatro secciones: el sistema de la Seguridad Social, el Instituto Nacional de Empleo el cual se encuentra estrechamente ligado con el sistema de pensiones de la Seguridad Social, y por último las secciones de Regímenes Funcionarios Públicos y

otros sistemas de protección social como el sistema sanitario público o los servicios sociales. Por otro lado, los organismos reguladores y encargados de la gestión de la protección social en el País Vasco son varios, el sistema de la Seguridad Social es regulado bajo legislación y régimen de la administración central del Estado español, mientras que de la asistencia económica social se encargan las Comunidades Autónomas; el ámbito sanitario en cambio es compartido (de la Cal, 2012).

En el caso de las prestaciones contributivas del País Vasco, no han sido transferidas a la Comunidad Autónoma sino que son propiedad del Estado; en cambio, las no contributivas al ser consideradas de asistencia social, sí se encuentran bajo la Comunidad Autónoma Vasca. Más concretamente, las prestaciones que regulan el Gobierno Vasco y las que las diputaciones forales vascas gestionan y financian son las prestaciones no contributivas denominadas de asistencia social, es decir, las específicas para la lucha contra la pobreza, como por ejemplo la Renta Garantía de Ingresos la cual será posteriormente analizada. Por otro lado, las prestaciones no contributivas ligadas a la Seguridad Social como son la pensión no contributiva de jubilación y la de invalidez son reguladas por el Estado español y financiadas por la Seguridad Social pero de su gestión se encargan las diputaciones forales vascas (de la Cal, 2012).

Desde una perspectiva internacional el sistema de protección social del País Vasco se puede encasillar en uno de los tres modelos de bienestar del *sistema Esping-Andersen* creado por el sociólogo danés *Gøsta Esping-Andersen*. Los tres modelos de este sistema se caracterizan por ser los siguientes:

Tabla 5. Tipos de modelos del sistema Esping-Andersen

Modelo de bienestar socialdemócrata: es un modelo propio de los países nórdicos caracterizado por la universalidad de las prestaciones.

Modelo de bienestar continental: es un modelo popular en los países de Europa central en el que las prestaciones públicas se encuentran ligadas a la participación en el mercado laboral, es decir, a las cotizaciones, pero con un fuerte y creciente componente universalista.

Modelo de bienestar liberal: propio de los países anglosajones en el que el mercado es la institución principal proveedor de servicios y pensiones. En este modelo la protección social pública tiene un papel residual a la hora de ofrecer bienestar.

Fuente: (Esping-Andersen, 1993)

Siguiendo este modelo de bienestar Esping-Andersen se puede concluir que el sistema de protección social vasco se encuentra dentro del modelo continental, dicho modelo se encuentra en los países del sur de Europa.

4.2 Sistema de pensiones en el País Vasco

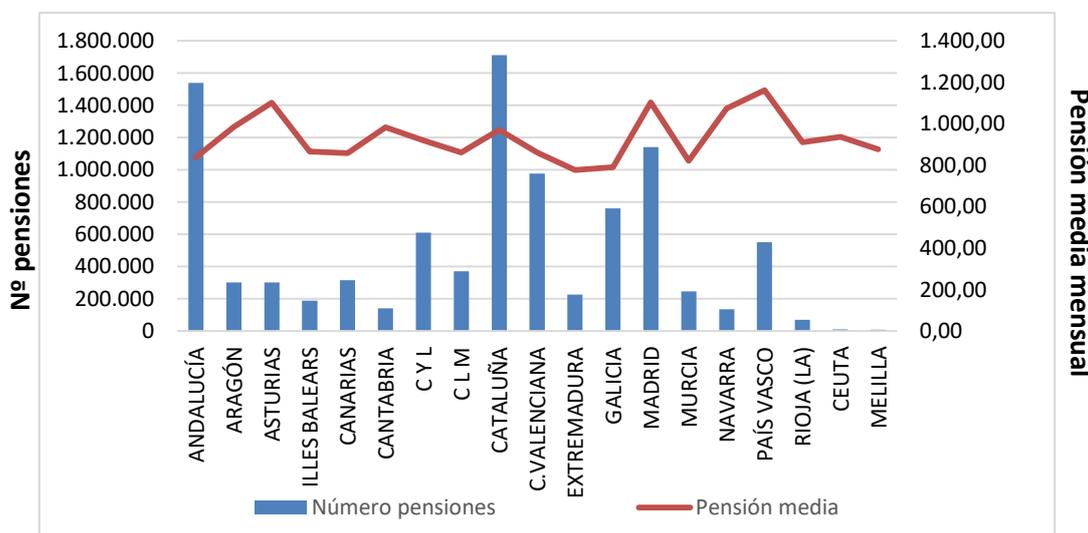
Como en todas las demás comunidades, el sistema de pensiones mueve gran cantidad de dinero y es un aspecto muy importante para la sostenibilidad de sus beneficiarios. Cabe destacar que una de las principales diferencias de la Comunidad Autónoma vasca y la que muchas otras comunidades denuncian es la ventaja fiscal que esta comunidad posee. Es decir, las demás comunidades denuncian el trato fiscal

aplicado a los territorios forales, ya que a las C.A de régimen común se les ofrece una menor financiación respecto a las de régimen foral. Es por esto por lo que los sistemas forales ayudan a mejorar los resultados financieros con los que cuentan los gobiernos regionales respecto a los obtenidos por el resto de Comunidades Autónomas. Concretamente, los territorios forales como es el País Vasco, poseen una mayor autonomía tributaria debido al llamado Cupo del País Vasco; tienen establecido un sistema de pagos para el sostenimiento de los gastos generales del Estado y de las competencias financieras que no se puede extender al resto de comunidades (Utrilla de la Hoz, 2004).

Si se toma una muestra general de Abril de 2018 del número medio de pensiones y el importe medio mensual de las pensiones contributivas en su totalidad diferenciando las diferentes comunidades autónomas, también se puede observar una diferencia entre los diferentes territorios españoles. Por ejemplo, en el gráfico se puede observar como las Comunidades Autónomas con mayor número de pensiones son Andalucía, Cataluña, Valencia y Madrid que superan el millón de pensiones, frente a Ceuta y Melilla que no alcanzan la cantidad de 10.000.

Por otro lado, si se analiza la pensión media mensual de todas las pensiones contributivas se ve como la comunidad con importes más elevados es el País Vasco con una pensión de 1.161,05 euros mensuales, seguida de Madrid y Asturias con pensiones medias de 1.100 euros mensuales. Por otro lado las comunidades con las cuantías más bajas son Extremadura y Galicia con importes que no alcanzan los 800 euros mensuales.

Gráfico 7. Número de pensiones y pensión media mensual por Comunidades Autónomas. Abril 2018



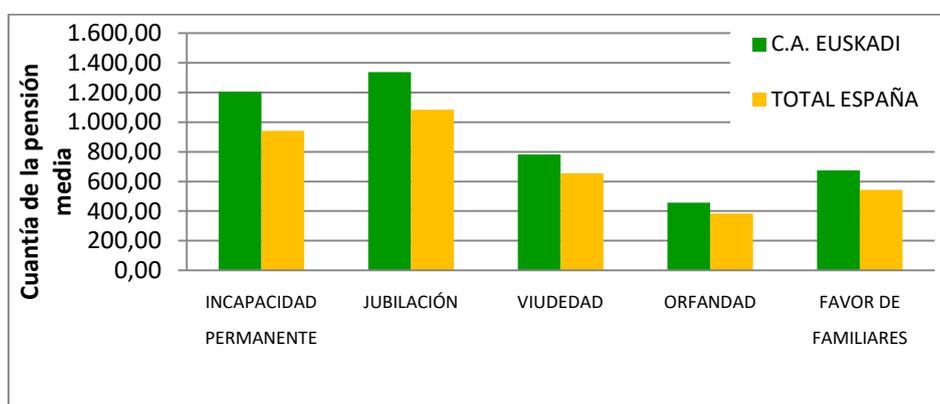
Fuente: Elaboración propia. ESTADISS-Estadísticas del INSS

Estas diferencias entre comunidades son bastante significativas, se podría decir que las reglas del sistema español aplican pensiones medias bastante proporcionadas a los esfuerzos medios de cotización, éstos son bastante diferentes entre comunidades debido a las fuertes diferencias de productividad entre territorios, influenciado también por las diferencias salariales entre las diferentes comunidades que está relacionado con

la productividad. Por ejemplo, la mayor productividad que es la del País Vasco es aproximadamente un 43% mayor que la de menor productividad como es Extremadura (Herce, 2015).

Si comparamos dentro del sistema de pensiones contributivas la pensión media recibida por los ciudadanos de la Comunidad Autónoma del País Vasco con el total español, se puede observar como la cuantía que reciben los pensionistas vascos de cualquiera de las pensiones contributivas es mayor que el total español. La prestación media total de las pensiones contributivas en Euskadi es de 1.163,31 euros mensuales frente a 937 euros mensuales en España. Esto es debido a que esta comunidad dispone de los salarios más elevados de España que como ya se ha comentado anteriormente es una variable a tener en cuenta en el estudio de las cuantías de las pensiones, es decir, los trabajadores del País Vasco cotizan más años que la media española.

Gráfico 8. Comparación de la pensión media de la C.A. del País Vasco y el total de España. (Pensiones en vigor 1 Mayo 2018).



Fuente: Elaboración propia, MEYSS¹⁰.

4.3 La pensión de viudedad

La pensión de viudedad es la segunda pensión que más gasto público genera. Dicha pensión también es la segunda en cuanto a número de pensiones que se ofrecen dentro del sistema de pensiones contributivas en las tres provincias del País Vasco. Si analizamos dicha prestación por provincias vascas teniendo en cuenta la densidad poblacional de los tres territorios y diferenciando hombres y mujeres obtenemos los siguientes datos:

Tabla 6. Número de pensiones de viudedad por provincias de la C.A. Euskadi (Mayo 2018)

PROVINCIA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL POBLACION
ALAVA	92,43%	7,56%	5,13%
BIZKAIA	93,37%	6,63%	6,53%
GUIPUZKOA	93,79%	6,21%	6,08%

Fuente: Elaboración propia. ESTADISS-Estadísticas del INSS

¹⁰ Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

Cabe destacar que no existe un gran contraste en cuanto a la cantidad de pensiones de viudedad que se ofrecen en las tres provincias ya que ronda en un 5 o 6 por ciento de la población total en las tres provincias. En cambio, si diferenciamos entre hombres y mujeres se puede observar como la gran mayoría de ese porcentaje que ha recibido la pensión de viudedad son mujeres. Esto se encuentra enlazado con diversos estudios que han afirmado que la esperanza de vida de las mujeres es más elevada que la de los hombres, por lo tanto, el colectivo de las mujeres es el predominante en el sistema de pensiones a partir de una avanzada edad. Si se parte de que la pensión de viudedad es la dominante en el colectivo de la mujer a partir de esa edad, puede que dicha prestación tenga una mayor o igual importancia que la pensión de jubilación; por ello es necesario estudiar esta prestación y la desigualdad anteriormente mencionada más profundamente.

Existen diversas diferencias en cuanto a la pensión de viudedad que reciben los hombres y las mujeres. Por ejemplo, en el momento en el que fallece la mujer el marido puede que reciba dos pensiones la suya de jubilación y la pensión de viudedad; por otro lado, la mayoría de las mujeres viudas solamente reciben la pensión de viudedad que le deja el marido al fallecer, a veces incluso solamente obtienen la mitad de la contribución del marido. El motivo de esto se encuentra relacionado una vez más con el mercado laboral, es decir, las mujeres han sufrido una tardía incorporación al mercado laboral, además, muchas de ellas poseen lagunas de cotización debido al cuidado de los hijos, al reparto de roles y al trabajo a tiempo parcial en el cual han predominado las mujeres a lo largo de los años. Hoy en día, esto sigue afectando a muchas mujeres pensionistas; además, no se ha solucionado el problema del techo de cristal y los salarios más bajos impuestos a la mujer, problemas que impiden mejorar la desigualdad tanto dentro del sistema de pensiones como en cualquier ámbito de la sociedad.

A la hora de hablar de la cuantía de esta pensión se pueden sacar conclusiones contradictorias. Si se compara la cuantía de la pensión de viudedad entre el total de España y la C.A. del País Vasco existen diferencias. La pensión media mensual que reciben las viudas y viudos del País Vasco asciende a 770,25 euros al mes mientras que la pensión media en España es de 646,4 euros al mes. Como se puede observar en la siguiente tabla el importe medio mensual que reciben las mujeres de esta prestación es mayor que el que reciben los hombres tanto en el País Vasco y sus tres provincias como en el total de España.

Tabla 7. Pensión de viudedad media mensual recibida por Hombres y Mujeres en la C.A. de Euskadi y sus provincias y el total de España. (Mayo 2018)

	MUJERES	HOMBRES
ALAVA	779,83	585,74
BIZKAIA	802,18	629,77
GUIPUZKOA	782,6	595,95
PAIS VASCO	781,27	609,5
ESPAÑA	659,66	485,71

Fuente: Elaboración propia. ESTADISS-Estadísticas del INSS

Esto es debido a lo explicado en el primer capítulo de que la pensión de viudedad realmente depende del causante de esta prestación y no del beneficiario, es decir, este importe refleja que debido a que los hombres han cotizado más y con un salario mayor al de las mujeres, son ellas las que reciben una pensión mayor, pensión que les ha dejado su marido al fallecer. A pesar de que el importe que reciben las mujeres es mayor no es una cuantía digna para poder vivir y además no ayuda a fomentar el empleo femenino ni su autonomía en el mercado laboral. Es decir, la pensión de viudedad se trata de una renta diferida que depende de las cotizaciones del marido, por lo que el trabajo realizado por la mujer a lo largo de su vida puede llegar a infravalorarse.

Cabe destacar que la subida de esta pensión en el País Vasco es escasa, en 2013 la cuantía de la pensión de viudedad rondaba los 713€ al mes y en 2018 los 764€, en 5 años ha aumentado solamente en 50€. Por otro lado, si se compara con la principal pensión del sistema como es la pensión de jubilación, la diferencia es más notoria. Ésta última, ha aumentado en 129€ en cinco años, esto hace que el promedio de diferencia entre las dos pensiones aumente cada vez más (Martin, 2018). Este aspecto es importante ya que convierte a las mujeres viudas de mayor edad en más vulnerables. Como ya se ha dicho anteriormente y como muestra la siguiente tabla si se coge una muestra de las pensiones recibidas en el mes de Mayo de 2018, las mujeres son las principales beneficiarias de la pensión de viudedad en Euskadi.

Tabla 8. Número de pensiones recibidas por pensionistas vascos en función del sexo y los grupos de edad. (Mayo 2018)

Grupos de edad	Nº pensiones de viudedad Mujeres	Nº pensiones de viudedad Hombres	Nº total pensiones de viudedad en Euskadi
35 - 39 años	184	28	212
40 - 44 años	506	115	621
45 - 49 años	1.023	236	1.259
50 - 54 años	2.426	416	2.842
55 - 59 años	4.445	839	5.284
60 - 64 años	7.097	1.212	8.309
65 - 69 años	10.696	1.335	12.031
70 - 74 años	15.840	1.150	16.990
75 - 79 años	17.841	917	18.758
80 - 84 años	24.976	951	25.927
85 y más años	41.359	1.593	42.953

Fuente: Elaboración propia. ESTADISS-Estadísticas del INSS

Es importante centrarse en esas mujeres de mayor edad ya que como se puede ver son las que principalmente predominan en esta prestación y las más vulnerables y perjudicadas. Concretamente, las mujeres de 80-85 años o más son las predominantes habiendo recibido 41.359 pensiones frente a 1.593 de los hombres, siendo el total de pensiones entregadas ese mes para ese rango de edad 42.953 pensiones, es decir, de ese total de pensiones entregadas a los pensionistas de 85 años o más, un 96,29% aproximadamente fueron destinadas a mujeres.

Este grupo de mujeres mayores es el más vulnerable de la sociedad ya que se ven influenciadas por diferentes aspectos. Son mujeres que a lo largo de su vida han sufrido múltiples cambios a su alrededor y han tenido que ir adaptándose a ellos, es decir, han visto como las mujeres y su papel en el mundo laboral ha ido variando. La mayoría de ellas son mujeres que no han podido gozar de una libre inserción laboral o incluso no han podido tener contacto con ese mundo en ningún momento, debido a los roles de la sociedad y al modelo patriarcal. Además, son mujeres que se ven obligadas a subsistir con un importe por debajo del salario mínimo, concretamente en la muestra anterior del mes de Mayo del 2018, las mujeres vascas de este rango de edad han tenido que vivir con una pensión media mensual de 723€ aproximadamente. A pesar de que estas mujeres no tengan cargos como por ejemplo mantener a los hijos como las tienen las mujeres de otros rangos de edad, el tener una esperanza de vida elevada no es motivo por el que tengan que en esas precarias condiciones de vida, ya que por tener una mayor esperanza de vida se ven obligadas a vivir más años en una situación poco digna. Estos son los motivos por los que muchas mujeres han salido a la calle estos últimos meses para manifestarse y pedir unas condiciones de vida dignas, defienden que a pesar de no haber cotizado, necesitan un reconocimiento del trabajo no remunerado que han realizado a lo largo de su vida.

4.4 La pobreza de las viudas y el sistema de garantía de rentas en el País Vasco (RGI/PCV/AES)

4.4.1 La pobreza en el País Vasco

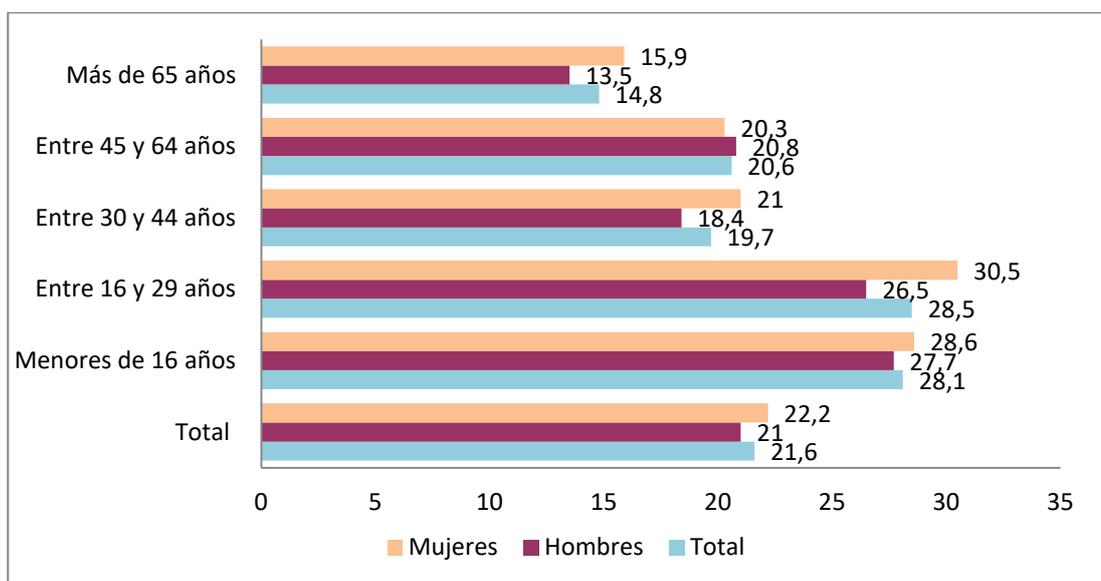
Como ya se ha comentado, la pobreza es uno de los temas que más teme la sociedad y uno de los que intenta evitar. Debido a las crisis socioeconómicas, el problema de la pobreza se ha ido extendiendo por la sociedad española. Además, ha influido notoriamente en el mundo laboral mediante la creación de empleos mal remunerados y promoviendo la economía sumergida. Esto ha hecho que exista una parte de la población viviendo por debajo del umbral de pobreza (de la Cal, 2012).

En cuanto a la pobreza en Euskadi, cabe destacar la Encuesta de Pobreza y Desigualdades Sociales ya que constituye la fuente de datos más detallada. Dicha encuesta se lleva realizando desde 1986 por parte del Departamento de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco. De estas encuestas se han conseguido diferenciar dos tipos de pobreza. La primera es la pobreza de mantenimiento, se trata de una situación de insuficiencia de recursos económicos que impide cubrir las necesidades básicas a corto plazo, necesidades como la alimentación o la vivienda. En este tipo de pobreza se pueden distinguir dos grados el de riesgo de pobreza o el riesgo de ausencia de bienestar. Por otro lado se encuentra la pobreza de acumulación, se trata de una situación de pobreza crónica en la que los hogares no pueden acceder a bienes de consumo duraderos necesarios para un nivel de vida digno a largo plazo (de la Cal, 2012).

Concretamente en Euskadi, basándonos en las encuestas realizadas a lo largo de los años se visualiza una clara predominación de la ausencia de bienestar frente a la pobreza crónica; es decir, la tipología de pobreza que predomina en esta Comunidad Autónoma es la pobreza de mantenimiento (OEE, 2017).¹¹

Según los últimos datos obtenidos por el INE¹² (2018) a cerca de la Encuesta de Condiciones de Vida que se empezó a realizar a nivel europeo en el año 2004, se ha podido analizar la tasa de riesgo pobreza¹³ de los y las españolas. Como se puede observar en la siguiente gráfica los grupos de edad con mayor tasa de pobreza son las personas menores de 16 años y las que se encuentran entre los 16 y los 29 años. Estos datos son completamente diferentes a los de la primera Encuesta de Condiciones de Vida realizada en 2004 cuyo grupo predominante era el de las personas mayores de 65 años, la tasa de riesgo de pobreza de este último grupo ha disminuido hasta la mitad, mientras que los demás grupos han empeorado. El argumento de estos datos podría ser que a pesar de que las pensiones han sufrido con la crisis, en el resto de edades la destrucción de empleo y la precarización han tenido unos efectos mucho más elevados. Además, se observa una clara desigualdad entre ambos sexos ya que las mujeres son las que tienen mayores tasas de riesgo de pobreza en prácticamente todos los grupos de edad.

Gráfico 9. Tasa de riesgo de pobreza por sexo y edad en España (%)(2017)



Fuente: Elaboración propia. INE, Encuesta de Condiciones de Vida 2017. (Datos actualizados en: 21/06/2018)

Por otro lado, también se han podido obtener datos actualizados sobre la tasa de riesgo de pobreza en función del tipo de hogar. En el siguiente gráfico se puede observar como principalmente son los hogares de un adulto con un niño, una niña o más menores dependientes. Datos también muy diferentes a los de 2004, año en el que

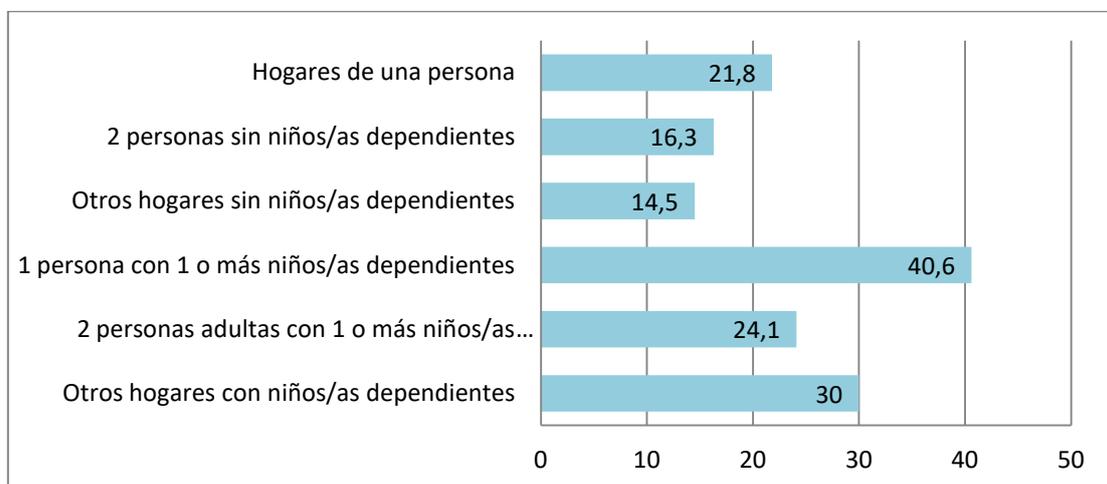
¹¹ Órgano Estadístico Específico del Departamento de Empleo y Políticas Sociales.

¹² Instituto Nacional de Estadística

¹³ Tasa de riesgo de pobreza: indicador de pobreza relativa que mide de manera porcentual la cantidad de hogares cuyos ingresos se encuentran por debajo del 60% del ingreso medio nacional. (El 60% es el umbral empleado por toda la Unión Europea)

predominaban los hogares de personas mayores de 65 años que vivían solas, ese año el 51,8% de las personas mayores de 65 años vivían bajo el umbral de pobreza.

Gráfico 10. Tasa de riesgo de pobreza por tipo de hogar (%) (2017)



Fuente: Elaboración propia. INE, Encuesta de Condiciones de Vida 2017. (Datos actualizados en: 21/06/2018)

Por último, cabe destacar que según la última encuesta realizada de la que se poseen datos (EPDS¹⁴-2016), durante el período 2014-2016 los hogares vascos han ido mejorando y reduciendo su pobreza, han conseguido recuperar un nivel de renta más elevado y se ha reducido el riesgo en cuanto a la pobreza de mantenimiento. Según el OEE (2017): *“el riesgo de pobreza se ha reducido a un 7,1% con respecto a los años 2012 y 2014, a pesar de ello aún no ha disminuido lo suficiente ya que en el año 2008 dicha cifra era inferior; además, tampoco se ha conseguido disminuir la proporción de personas que viven bajo el umbral de pobreza ya que ésta se mantiene por encima de la que existía en el 2008. Por otro lado, en la cuestión de ausencia de bienestar la mejora es mucho más notoria, se ha conseguido reducir de 2014 a 2016 del 21,9% al 18,4%, cabe destacar que esta cifra es la segunda mejor desde 1986, pero la cifra del 2008 sigue predominando siendo la ausencia de bienestar de un 16,4%”*.

Los últimos datos obtenidos sobre este tema y según la última Encuesta de Condiciones de Vida (2018), el País Vasco es una de las comunidades con una de las tasas de riesgo de pobreza más baja siendo de 9,7% junto con La Rioja (9,7%) y Navarra (8,3%); la tasa de riesgo de pobreza más alta se encuentra en Extremadura (38,8%), y la media total española es de 21,6%.

¹⁴ Encuesta de Pobreza y Desigualdades Sociales.

4.4.2 Sistema de prestaciones RGI/PCV/AES

A pesar de las mejoras anteriormente mencionadas en cuanto a las cifras de pobreza aún quedan ciertos aspectos por corregir ya que son muchas las viudas que se ven obligadas a solicitar otro tipo de ayudas para combatir la pobreza. Este tipo de ayudas provienen del sistema de prestaciones RGI/PCV/AES creado para prevenir incrementos graves de pobreza.

En este sistema social vasco se encuentran tres ayudas importantes, la Renta Garantía de Ingresos, la Prestación Complementaria de Vivienda y las Ayudas de Emergencia Social. Estas tres prestaciones se crearon con el fin de proteger a las personas con falta de recursos económicos sin derecho a prestaciones en el sistema tradicional de protección social del Estado de bienestar. Es decir, son prestaciones de carácter subsidiario que se crearon para rellenar el hueco que las pensiones contributivas, no contributivas o prestaciones por desempleo no podían cubrir (Sotillo, 2014).

Se habla de no poder cubrir las necesidades de los colectivos por ciertos motivos. En primer lugar, las pensiones contributivas como ya se ha explicado, requieren un cumplimiento previo de ciertos requisitos de alta y cotización a la Seguridad Social; así como las pensiones no contributivas que requieren una demostración de falta de recursos para acceder a ellas. Es cierto que las pensiones contributivas pueden evitar la pobreza en ciertas situaciones pero no permiten alcanzar niveles de bienestar medios en la sociedad; por ejemplo la situación en la que la pensión contributiva de jubilación es otorgada a personas mayores de 65 años en ese caso esta prestación si permitiría alcanzar los niveles medios de bienestar.

Haciendo hincapié en la pensión de viudedad, ésta podría ser válida para cubrir justamente las necesidades esenciales del colectivo de ancianas viudas sin cargas familiares, pero tampoco alcanzaría para vivir en un nivel medio de bienestar y en unas condiciones dignas. Además, cabe destacar que si la persona que recibe esta ayuda no es anciana y no posee otras fuentes de renta la cuantía de esta pensión no serviría ni para poder alcanzar el umbral de pobreza.

Estos motivos son por los que se crearon programas de rentas mínimas, dichas rentas mínimas son residuales en muchas Comunidades Autónomas de España y no se realiza en ellas un gran “esfuerzo presupuestario”. En el País Vasco en cambio desde 1989 existe un programa bien financiado y regulado mediante las leyes 18/2008 y 4/2011 (OEE, 2017).

Este sistema de rentas mínimas y las prestaciones que lo componen han sido en los últimos años objeto de debate político creando polémica y discusiones. Estas prestaciones se implantaron en Euskadi hace 29 años con el sistema de ayudas sociales, fueron fruto de una influencia de los países del norte de Europa en los que dicho sistema

ya se estaba desarrollando (Sotillo, 2014). Son con estas rentas mínimas con las que el Gobierno Vasco otorga a los ciudadanos de esta comunidad un mínimo vital y unos ingresos dignos y gracias a ellas muchas viudas vascas pueden evitar vivir bajo el umbral de pobreza.

La RGI y PCV se encuentran bajo gestión de Lanbide ya que se pretendía reforzar la inclusión laboral de los perceptores de estas ayudas, este objetivo es lento de alcanzar debido a las crisis económicas sufridas a lo largo de los años y los cambios que había que realizar en cuanto a esta gestión inculcada a Lanbide. Por otro lado, las AES las gestiona el ayuntamiento de cada comunidad vasca. (Sotillo, 2014)

La **Renta Garantía de Ingresos** es una prestación periódica que sirve en el País Vasco para complementar los ingresos que se obtienen por otras pensiones cuya cuantía no llegue a la suya. Está dirigida tanto a personas en edad laboral sin trabajo, a trabajadores con pocos recursos, a perceptores de otro tipo de pensiones, inmigrantes sin permiso de residencia, etc. Por eso sirve tanto para aquellos que no disponen de los recursos suficientes para cubrir sus necesidades básicas como para los gastos derivados de un proceso de inclusión laboral o social. (de la Cal, 2012)

Dicha ayuda fue creada en 1989, en los primeros años tras su creación se denominaba Ingreso mínimo de inserción (IMI), posteriormente se le cambio el nombre por Renta Básica (RB). Su origen se vio influenciado por la crisis industrial sufrida en esa época, crisis que creó desempleo y pobreza en territorios de base industrial como es Euskadi (de la Cal, 2012). Esta crisis hizo que todos aquellos que habían perdido su trabajo o trabajaban bajo míseros salarios, además de todas esas personas pensionistas que tenían que sobrevivir con su pensión, solicitaran este tipo de ayuda para poder vivir bajo unas condiciones dignas.

Tabla 9. Principales requisitos para obtener la RGI

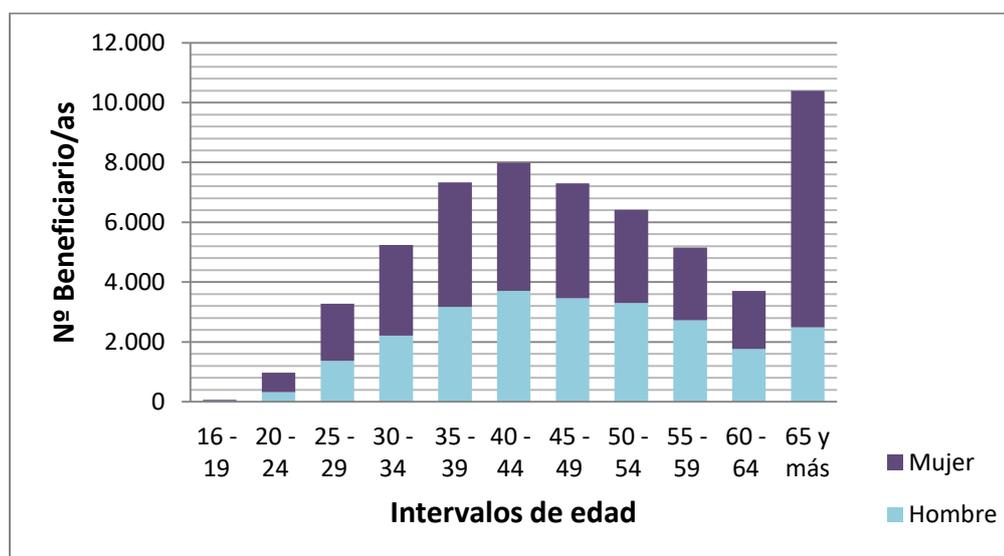
✓ Formar una unidad de convivencia y constituir una unidad económica independiente con un año de antelación.
✓ Estar empadronado y tener una residencia los 3 años anteriores en el País Vasco. Si no se cumple ese requisito se exige el empadronamiento al menos con un año de antelación a la fecha de presentación de solicitud si se pueden acreditar 5 años de vida laboral remunerada. Los que reciben una pensión pública o hayan sido víctimas de maltrato doméstico solo se les exige un año de empadronamiento.
✓ No disponer de recursos suficientes para cubrir las necesidades básicas.
✓ Ser mayor de 23 años.

Fuente: (Lanbide (Euskal Enplegu Zerbitzua), 2018)

Si se analizan los últimos datos obtenidos mediante Lanbide del año 2018 se pueden obtener diversas conclusiones sobre los beneficiarios de la RGI en Euskadi. Debido a la crisis económica sufrida durante los últimos años son muchas las personas que han tenido que pedir diferentes prestaciones sociales. Concretamente en el mes de Junio de este año aproximadamente 57.917 residentes en la Comunidad Autónoma Vasca han obtenido la RGI, entre ellos 33.372 mujeres y 24.545 hombres.

El siguiente gráfico muestra las personas que han obtenido la RGI en la Comunidad Autónoma Vasca en el mes de Junio de este año, divididos en los diferentes grupos de edad y género. Como se puede observar el perfil de beneficiario de la RGI es principalmente el de una mujer, concretamente en una proporción de 57,6% frente a un 42,4% de los hombres. Esto podría ser motivo de todos los problemas de inserción laboral que han sufrido las mujeres a lo largo de su vida y que por consiguiente poseen pocos ingresos. Además si se analiza la otra variable que sería la de los grupos de edad, se puede observar como esta ayuda es solicitada principalmente por las personas de 65 años o más (10.400 beneficiarios en el mes de Junio), es decir, todas aquellas personas de la tercera edad que intentan aumentar los ingresos de sus míseras pensiones con esta ayuda debido a que con ellas apenas llegan a los ingresos mínimos que garantiza por ley el Gobierno vasco para llevar una vida digna. Otro de los grupos beneficiarios que predomina esta ayuda es el de las personas de 40 a 44 años (7.982 beneficiarios en el mes de Junio), los cuales o han perdido su empleo o poseen trabajos de baja cualificación y con salarios precarios.

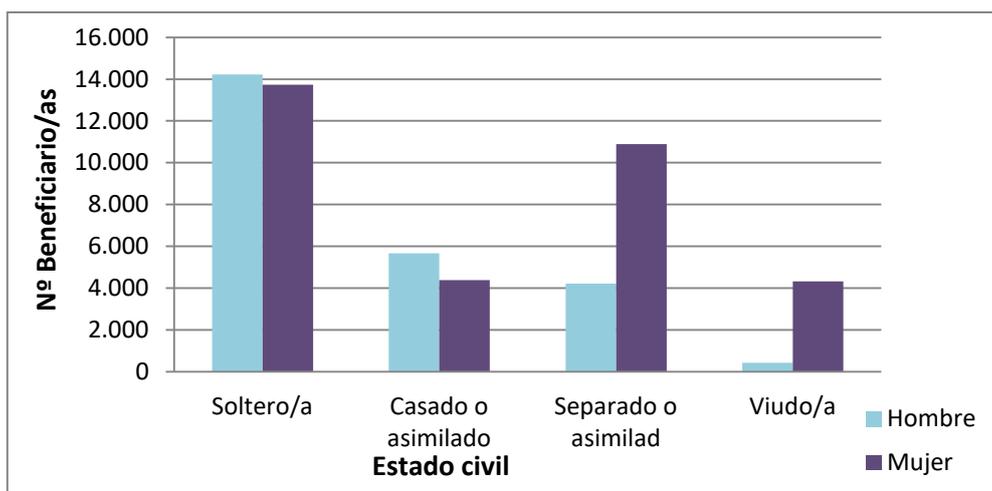
Gráfico 11. Beneficiarios/as de la RGI en la CAE en función de la edad y el género (Junio 2018)



Fuente: (Lanbide (Euskal Enplegu Zerbitzua), 2018)

Si se procede a analizar el estado civil de las personas beneficiarias de la RGI en Euskadi, como el siguiente gráfico, se puede observar como existe un claro predominio del grupo de personas solteras con un 48,3% del total. Además, es destacable la gran cantidad de mujeres viudas que solicitan dicha ayuda, en cuanto al estado civil de viudedad son las principales beneficiarias de esta ayuda, concretamente en el mes de Junio de este año han sido aproximadamente 4.745 viudas las beneficiarias.

Gráfico 12. Personas beneficiarias de la RGI en la CAE en función del estado civil (Junio 2018)



Fuente: (Lanbide (Euskal Enplegu Zerbitzua), 2018)

Una vez conocidos todos estos datos y con lo que se observa en los gráficos, se podría decir que el grupo de mujeres viudas analizado anteriormente es uno de los predominantes a la hora de hablar de la RGI. Es evidente que muchas personas receptoras de pensiones de una cuantía poco digna, son principalmente mujeres viudas o jubiladas con poca trayectoria laboral y de escasas cotizaciones, ya que son las que han tenido que hacer frente a una sociedad con problemas de discriminación y desigualdad de género. Por lo tanto, los gráficos anteriores podrían definir completamente a todas esas mujeres de más de 65 años y viudas que se ven con dificultades para poder llevar una vida digna únicamente con la cuantía de su pensión y que por ello solicitan la RGI, para poder complementar sus ingresos mensuales.

Son mujeres que a pesar de haber realizado grandes esfuerzos para sacar adelante a sus familias, el hecho de que esos esfuerzos no se pudieran plasmar en cotizaciones debido a las dificultades para integrarse en el mundo laboral como lo hicieron sus maridos, se ven viviendo a niveles de calidad de vida bajos y con dificultades para cubrir todas sus necesidades. Por ello, gracias a este tipo de ayudas el colectivo de las viudas logra superar el umbral de pobreza y vivir bajo unas condiciones de vida en las que pueden cubrir todas sus necesidades básicas como son la alimentación, la vivienda, la salud... etc. (Confederación General del Trabajo, 2014)

5. Conclusiones

Como se ha podido observar, a lo largo del presente trabajo he querido reflejar todas las dificultades a las que las mujeres se han tenido que enfrentar y contra las que han tenido que luchar durante toda su vida y durante los últimos años. Es evidente que la crisis y las políticas de austeridad que se aplicaron desde 2008, les afectaron principalmente a ellas, y que el contrato a tiempo parcial utilizado con el fin de potenciar su integración en el mundo laboral, las perjudicaba directamente, convirtiéndolas en más vulnerables aún.

Además, es destacable el daño que les ha hecho el sistema patriarcal, es decir, la antigua visión de la sociedad que encasillaba a la mujer como dependiente del hombre e incapaz de realizar el mismo trabajo que ellos. Esto ha dificultado la inserción laboral de todas esas mujeres con las capacidades suficientes para trabajar al igual que los hombres, además de realizar también el trabajo no remunerado que le requería la familia, esta visión provocó la aparición del denominado techo de cristal. Dicho techo, como la palabra indica, ha impedido a las mujeres alcanzar grandes puestos directivos a los que se encuentran perfectamente cualificadas y a ganar el mismo salario y cotizar tantos años como los hombres pueden hacer. Como hemos visto, esta desigualdad dentro del mercado laboral, se encuentra estrechamente ligada a la desigualdad del sistema de pensiones.

La desigualdad de género se plasma perfectamente en el sistema de pensiones español ya que son muchas las mujeres jubiladas que no cobran una cuantía digna como para poder cubrir sus necesidades, es más, la mayoría de ellas no ha cotizado lo suficiente como para poder percibir su propia pensión de jubilación, muchas de ellas no han trabajado de manera remunerada nunca. Además, diversas reformas que se han llevado a cabo en los últimos años dentro del sistema de pensiones como aumentar el mínimo de años cotizados o la edad de jubilación son aspectos que han perjudicado principalmente a las mujeres.

Por otro lado, la visión de contributividad es la principal causante de la desigualdad de género existente dentro del sistema de pensiones. La contributividad se basa en favorecer a la persona que más cotice, por lo que en ningún caso las mujeres van a salir favorecidas. A pesar de ello, siguiendo el pensamiento de María Pazos, la solución no sería eliminarla ya que si las pensiones no dependieran de las cotizaciones muchas personas no cotizarían, la inserción de la mujer en el mundo laboral disminuiría, se reduciría el número de mujeres trabajando y se volvería a los años en los que la mujer realizaba únicamente el trabajo no remunerado, lo cual les penalizaría directamente a ellas, además el sistema de pensiones se volvería insostenible. Por ello, el problema no se encuentra en la contributividad sino en aplicar de manera adecuada dicho criterio.

El caso de las mujeres viudas como se ha podido analizar en el trabajo, no se encuentra en una mejor situación. Este grupo de mujeres son uno de los más vulnerables de nuestra sociedad, ya que en el momento más delicado de sus vidas no se les está

ofreciendo suficiente cobertura como para que puedan vivir en unas condiciones de vida dignas. Dichas mujeres reciben una pensión de una cuantía muchas veces inferior al salario mínimo y con la que intentan subsistir mes a mes cubriendo únicamente sus necesidades básicas o viéndose obligadas a acudir a otro tipo de ayudas como hemos visto en el País Vasco, la ayuda de la RGI. A pesar de que son muchas las mujeres que se encuentran en esta situación no se les otorga la suficiente importancia en los debates políticos.

Pasa lo mismo con el tema de la igualdad, si no se le da la importancia que realmente posee el tema, es prácticamente imposible eliminar las brechas de género existentes tanto en el mundo laboral como en el sistema de pensiones, además de todas las discriminaciones y desigualdades de género que existen en el mundo laboral. Es decir, la cuestión no está en decidir si la pensión de viudedad se debería financiar mediante impuestos o eliminarla, una de las posibles soluciones es poner en el punto de debate político la desigualdad de género aún existente en el mercado laboral, tanto en la inserción de mujeres al trabajo remunerado como en la igualdad salarial entre hombres y mujeres, como aumentar la baja por paternidad o los complementos por maternidad, o conseguir eliminar el techo de cristal; mientras estos temas no se solucionen la desigualdad seguirá existiendo en todos los ámbitos de la vida.

En definitiva, se podría decir que a pesar de que se diga que la desigualdad entre hombres y mujeres está disminuyendo y que las mujeres no viven reprimidas como hace años debido a su inserción laboral, creo que no se le debe dar la espalda a un tema tan complejo e importante como este. Es cierto que cada vez son más las mujeres que luchan, reivindican y defienden sin miedo tanto sus derechos como los de aquellas que en su época no pudieron, las que son conscientes de que han vivido en una sociedad que no les permitía hacerse valer y les obligaba a creer en que necesitaban a un hombre para sobrevivir. Pero a pesar de ello, creo que aún nos queda mucho camino por recorrer en el ámbito de la desigualdad, tanto a los ciudadanos, con el objetivo de concienciar a todos del problema, como al gobierno actual para que cree medidas contra él. La discriminación y la desigualdad de género es problema de toda la sociedad ya que lo podemos encontrar en cualquier ámbito de nuestras vidas.

6. Bibliografía

- Bettio Tinios y Betti, F. P. (2013). *THE GENDER GAP IN PENSIONS IN THE EU*. enege.
- Biurrun Mancisidor, G. (2017). Alargunari pentsio urri.
- Blazquez Agudo, E. M. (2017). La evolución de las pensiones de jubilación y viudedad desde la perspectiva de género. *Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales* .
- Confederación General del Trabajo. (2014). *CGT-LKN Bizkaia*. Obtenido de <https://www.cgt-lkn.org/bizkaia/archivos/7774>
- de la Cal, M. L. (2012). Realidad y Retos de la Protección Social en Euskadi. *Ekonomiaz* , 257-293.
- El Diario Vasco. (4 de Marzo de 2018). Las pensiones de viudedad, a debate. *El diario vasco* .
- Esping-Andersen, G. (1993). *Los tres mundos del Estado de Benestar* . Valencia: EDICIONS ALFONS EL MAGNANIM.
- Foces Rubio, P. (2015). La desigualdad de género en Europa. *Dialnet* .
- Gálvez Muñoz y Rodríguez Madroño, L. y. (18 de Enero de 2012). La desigualdad de género en las crisis económicas.
- Gálvez, L. (2011). Si no estamos atentas, la crisis nos llevará de vuelta a casa. (E. Carmen Ruiz de Garibay, Entrevistador)
- Gizartelan. (2015). *Las pensiones no contributivas en la C.A de Euskadi*.
- González Navarro, J. (25 de Julio de 2018). Los pensionistas recibirán el viernes unos 100 euros de media por los atrasos. *ABC* .
- Herce, J. A. (2015). *Las pensiones en las Comunidades Autónomas*. Madrid: OECD .
- Hernández de Cos, P. (17 de Septiembre de 2017). <https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesSeriad>. Recuperado el 2018
- Instituto BBVA de pensiones, [. (23 de Octubre de 2017). *La OCDE advierte: aumentará la desigualdad en las pensiones del futuro en España*. Obtenido de <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/la-ocde-advierde-aumentara-la-desigualdad-en-las-pensiones-del-futuro-en-espana.html>
- Instituto de Mayores y Servicios Sociales, (. (2018). *Instituto de Mayores y Servicios Sociales IMSERSO*. Recuperado el 2018, de <http://www.imserso.es>
- Karamessini y Rubery, M. y. (214). THE CHALLENGE OF AUSTERITY FOR EQUALITY. *OFCE (Observatoire français des conjonctures économiques)* , 15-39.

Lanbide (Euskal Enplegu Zerbitzua). (2018). *Lanbide*. Obtenido de http://www.lanbide.euskadi.eus/rgi/-/ayuda_subvencion/2016/renta-de-garantia-de-ingresos-rgi/

Maldonado Molina, J. (2002). Génesis y evolución de la protección social por vejez en España. En J. MALDONADO MOLINA, *Génesis y evolución de la protección social por vejez en España* (págs. 25, 51-78). Madrid: Tirant lo Blanch.

Martin, X. (18 de Marzo de 2018). Beltzez jantzitako pentsioak. *Berria* .

Milkman, R. (1976). Women's Work and Economic Crisis: Some Lessons of the Great Depression.

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (4 de Marzo de 2016). *Ministerio de Empleo y Seguridad Social*. Recuperado el 2018, de http://www.seg-social.es/Internet_1/Normativa/104376

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2018). *Ministerio de Empleo y Seguridad Social*. Recuperado el 2018, de http://www.seg-social.es/Internet_1/Masinformacion/TramitesyGestiones/PensiondeJubilacion/index.htm

Navarro, V. (29 de Diciembre de 2016). El envejecimiento no hace al Estado del bienestar insostenible. *Público* , pág. columna "Dominio Público".

Observatorio de pensiones. (12 de Septiembre de 2017). *Caser Seguros*. Recuperado el 2018, de <https://observatoriodepensiones.com/jubilacion/la-pension-viudedad-debate/>

OCDE. (Marzo de 2015). *OCDE*. Recuperado el 2018, de <http://www.oecd.org/gender/data/newoecdandaanalysisrevealingthewidegapinpensionbenefitsbetweenmenandwomen.htm>

OCDE y CIEDESS. (2013). Cerrando las brechas de género: es hora de actuar (pag: 23, 207, 224).

OEE. (2017). *Encuesta de Pobreza y Desigualdades Sociales (EPDS-2016)*. Comunidad Autónoma de Euskadi.

OIT, O. I. (2001). Hechos concretos sobre la Seguridad Social. *Conferencia Internacional del Trabajo*, (pág. 1). Ginebra.

Pazos Morán, M. (2013). *Desiguales por Ley*. Madrid: Catarata.

Peña-Boquete, Y. (2014). HAVE THE ECONOMIC CRISES REDUCED THE GENDER GAP ON THE SPANISH LABOUR MARKET? *OFCE (Observatoire français des conjonctures économiques)* , 277-302.

Pérez Infante, J. I. (2015). Las reformas laborales en la crisis económica: su impacto económico. *Ekonomiaz* , 247-281.

Público. (19 de Agosto de 2015). El Gobierno debate separar las pensiones de viudedad y orfandad de las partidas de la Seguridad Social. *Público TV (Periódico digital)* , págs. <https://www.publico.es/economia/gobierno-debate-separar-pensiones-viudedad.html>.

Rodríguez González, S. (2017). Desigualdad por causa de género en la Seguridad Social: Carreras de cotización y prestaciones. *Lan Harremanak* , 93-125.

Social, I. Y. (2018). *loentiendo*. Obtenido de <https://loentiendo.com/pension-no-contributivas/>

Sotillo, B. (19 de 10 de 2014). MODELO PIONERO EN EL ESTADO. *Deia* , pág. <http://medios.mugak.eu/noticias/noticia/365836>.

Utrilla de la Hoz, A. (2004). La viabilidad económica del sistema de pensiones en el País Vasco. *Revista de Libros* .

Valverde, M. (25 de Abril de 2018). El Pacto de Toledo quiere volver a subir las pensiones con el IPC. *Expansión* .

Vara Miranda, M. J. (2011). La desigualdad de género en el sistema público de pensiones: Caso de España. *Boletín Económico ICE (Información Comercial Española)* , 119-139.