

Guillermo L. Barrios Baudor
Guillermo Rodríguez Iniesta
Directores

DERECHO VIVO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

IV SEMINARIO PERMANENTE DE ESTUDIO Y
ACTUALIZACIÓN URJC-AESSS 2019

Autores

Guillermo L. Barrios Baudor
María Angustias Benito Benítez
Abraham Cortés Moreno
Juan García Vivancos
Francisco Xabiere Gómez García
Sara Guindo Morales
Enea Ispizua Dorna
Elena Lasiosa Irigoyen
Belén del Mar López Insua
Olaya Martín Rodríguez

José Luis Monereo Pérez
Pompeyo Gabriel Ortega Lozano
Fulgencio Pagán Martín-Portugués
M^a Valvanuz Peña García
Ana I. Pérez Campos
Guillermo Rodríguez Iniesta
Josefa Romeral Hernández
Concepción Sanz Sáez
Andrés Ramón Trillo García

Guillermo L. Barrios Baudor
Guillermo Rodríguez Iniesta
Directores

DERECHO VIVO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

“IV Seminario Permanente de Estudio y Actualización URJC-AESSS 2019”

Guillermo L. Barrios Baudor
María Angustias Benito Benítez
Abraham Cortés Moreno
Juan García Vivancos
Francisco Xabiere Gómez García
Sara Guindo Morales
Enea Ispizua Dorna
Elena Lasasa Irigoyen
Belén del Mar López Insua
Olaya Martín Rodríguez

José Luis Monereo Pérez
Pompeyo Gabriel Ortega Lozano
Fulgencio Pagán Martín-Portugués
M^a Valvanuz Peña García
Ana I. Pérez Campos
Guillermo Rodríguez Iniesta
Josefa Romeral Hernández
Concepción Sanz Sáez
Andrés Ramón Trillo García



EDICIONES LABORUM



EDICIONES LABORUM

Avda. Gutiérrez Mellado, 9 – Planta 3ª Oficina 21

30008 Murcia

Tel.: 968882181

e-mail: laborum@laborum.es

FRANCISCO ORTIZ CASTILLO

Director editorial

1ª edición, Ediciones Laborum S.L. - 2020

Copyright © de la edición, Ediciones Laborum, 2020

Copyright © del texto, sus respectivos autores, 2020

ISBN: 978-84-17789-53-4

Ediciones Laborum, S.L. no comparte necesariamente los criterios manifestados por el autor en el trabajo publicado.

La información contenida en esta publicación constituye únicamente, y salvo error u omisión involuntarios, la opinión de sus autores con arreglo a su leal saber y entender, opinión que subordinan tanto a los criterios que la jurisprudencia establezca, como a cualquier otro criterio mejor fundado.

Ni el editor, ni el autor, pueden responsabilizarse de las consecuencias, favorables o desfavorables, de actuaciones basadas en las opiniones o informaciones contenidas en esta publicación.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com; 91 702 19 70 / 93 272 04 47)

IGUALDAD DE GÉNERO Y SEGURIDAD SOCIAL

ENEAS ISPIZUA DORNA*

*Profesora adjunta y acreditada a contratada doctor
Universidad del País Vasco*

1. INTRODUCCIÓN

En el ámbito de la Seguridad Social, la igualdad de género supone un reto o desafío importante, debido a que las interrupciones durante la vida laboral de la mujer han desencadenado en la brecha de género que impacta en las prestaciones de Seguridad Social. En este sentido, observaremos con este trabajo las desigualdades de género que podemos apreciar en las distintas prestaciones que ofrece nuestro sistema de Seguridad Social.

No debemos olvidar que, a nivel europeo, el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea dentro de sus objetivos principales destaca combatir la exclusión social y la discriminación y fomentar la justicia y la protección social y la igualdad entre mujeres y hombres. En esta línea, la Unión aprobó la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social. A nivel interno, la Constitución española recoge en su artículo 41 la obligación de los poderes públicos de mantener un régimen de Seguridad Social presidido por unos principios y por su parte el artículo 14 proclama el principio de igualdad ante la ley y la prohibición de discriminación. Si unimos estas dos disposiciones, la Constitución incorpora la no discriminación por razón de sexo a los principios de seguridad social.

Este texto, por tanto, pretende analizar las desigualdades de género existentes en las distintas prestaciones de Seguridad Social como, por ejemplo, en la prestación por nacimiento y cuidado del menor, en la pensión de jubilación y en

* Trabajo realizado en el marco del Grupo de Investigación MINECO DER2017-83488-C4-4-R, titulado *Los derechos fundamentales ante el cambio del empleo público en la era digital*.

la pensión de viudedad. Posteriormente, se estudiarán las medidas más recientes e importantes aprobadas por parte del Gobierno y de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Para elaborar dicho documento se utilizará una metodología jurídica, esto es, se analizará la legislación, la doctrina y la jurisprudencia de la materia. Asimismo, se contrastarán los datos estadísticos facilitados por el Instituto Nacional de Estadística y de la Seguridad Social.

2. LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN LAS DISTINTAS PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL

La brecha salarial existente y la segregación ocupacional tienen impacto directo en el sistema de Seguridad Social, debido a que las mujeres tienen dificultades para acreditar una carrera que dé acceso a una pensión contributiva. Estas desigualdades se pueden observar en las distintas prestaciones que ofrece el sistema de Seguridad Social.

2.1. Prestación por nacimiento y cuidado del menor

Las responsabilidades familiares históricamente han recaído mayoritariamente en las mujeres y a pesar de que en los últimos años se ha conseguido una participación más equilibrada de hombres y mujeres en el mercado laboral, siguen siendo las mujeres las que en mayor parte asumen estas responsabilidades¹. Las medidas que van encaminadas a facilitar dicha conciliación son diversas: el trabajo a tiempo parcial, la flexibilidad horaria, los permisos por nacimiento y cuidado del menor, la reducción de jornada, excedencias...².

Si observamos los datos estadísticos facilitados por el Instituto Nacional de Estadística, en España en el año 2019, un 26,2% de mujeres empleadas de entre 25 y 54 años y con un hijo trabajaban a tiempo parcial frente al 5,3% de hombres. En los casos de 3 o más hijos, los porcentajes eran de 25,6% de mujeres y de 4,4% de hombres. La principal razón que alegaban las mujeres en su decisión de trabajar a jornada parcial era que no podían costear los servicios adecuados para el cuidado de sus hijos, siendo el 61,7% las mujeres de edades entre 35 y 44 que respondieron dicho motivo. Respecto a la edad de los/las trabajadores/as que se encontraban a jornada parcial por cuidar a personas dependientes en el tramo de edad entre 35 y 44 años, era del 60,4% en las mujeres y 45,5% en los hombres. Además de la reducción de la jornada (de jornada completa a la jornada parcial), algunas veces, el/la trabajador/a se ve con la necesidad de dejar el trabajo para efectuar el cuidado

¹ HERNÁNDEZ PRADOS, M.A y LARA GUILLÉN, B.M, “Responsabilidad familiar ¿una cuestión de género?”, *Revista de educación social*, n° 21, 2015, pg. 37.

² INE, *personas ocupadas, cuidado de personas dependientes (niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores)*. Recuperado de: https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925472720&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m3=125992482288

de las personas dependientes. En 2019, las mujeres que dejaron el trabajo para cuidar a personas dependientes y que se encontraban entre 35 y 44 años era el 26,7%. En cambio, el porcentaje más alto de hombres que abandonaron el trabajo para dedicarse al cuidado de personas dependientes se encontraba en el tramo de edad de 45 a 54 años y fue del 24,4%³.

Como podemos observar, los datos demuestran que en 2019 aun prevalecía la reducción de la jornada o el abandono del mercado laboral en las mujeres para poder dedicarse al cuidado de las personas dependientes. Entre las medidas facilitadoras de la conciliación también destacábamos los permisos por nacimiento. Desde la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, las prestaciones denominadas maternidad y paternidad han desaparecido y se llaman actualmente permisos por nacimiento y cuidado del menor. Dicho Real Decreto-Ley supone la reforma del Estatuto de los Trabajadores y enfatiza el derecho de los/las trabajadores/as a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Trataremos, más adelante, las medidas concretas aprobadas por el Gobierno en el último apartado de este trabajo. No obstante, es de destacar que estas medidas aprobadas han tenido impacto directo en las estadísticas presentadas por la Seguridad Social desde que se aprobó el RD-Ley. En este sentido, los datos presentados por dicho órgano demuestran que, desde abril hasta diciembre del 2019, el número total de solicitudes de dicho permiso fueron 420.549, siendo 185.077 solicitadas por el primer progenitor (permiso de maternidad anterior) y 235.472 solicitadas por el segundo progenitor (permiso de paternidad anterior). Como se observa, el número de solicitudes por parte del padre ha superado a las de la madre⁴.

Respecto a los datos cuantitativos de excedencias por cuidado de hijos, en 2019 observamos la diferencia que hubo entre las peticiones de las mujeres frente a los hombres. Así, las mujeres que solicitaron una excedencia para el cuidado de hijo ascendía a 52.889, mientras que la cifra de los hombres fue de 6.557⁵.

Los datos cuantitativos nos demuestran que en 2018 aún seguían asumiendo mayoritariamente responsabilidades familiares las mujeres, pero desde la aprobación del RD-Ley 6/2019 empieza una nueva tendencia y el tiempo nos dirá si sigue o no en la misma línea.

³ *Ibid.*

⁴ MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES, *Nacimiento y cuidado del menor*. Recuperado de: <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST45/4a60e9f5-f322-4af2-930d-2f42a86aca59>

⁵ MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES, *Prestaciones de la Seguridad Social*, diciembre 2019.

2.2. Pensión de jubilación

El sistema de Seguridad Social de España, caracterizado por un sistema de reparto basado en la solidaridad, debe tener en cuenta las dificultades de la carrera de cotización de la mujer respecto al hombre. El hecho de que las mujeres obtengan menos ingresos a lo largo de su vida laboral conduce a pensiones más bajas. Esto es consecuencia de distintos factores: la incorporación más tardía de la mujer en el mercado laboral y, por tanto, menor participación en ella; trabajos a tiempo parcial para el cuidado de dependientes y la brecha salarial entre sexos. En otras palabras, la asunción de responsabilidades familiares hace que muchas mujeres interrumpan sus carreras de cotización y deriva a cotizaciones no suficientes en su etapa anterior a la jubilación. Consecuentemente, afecta al cálculo global de la pensión⁶.

No debemos olvidar que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las pensiones es un tema que ha preocupado a la Comisión Europea y lo estableció como un Pilar Europeo de Derechos Sociales. Entre los 20 principios que recoge, el principio número 15 establece que *“los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia tienen derecho a recibir una pensión de jubilación acorde a sus contribuciones que garantice una renta adecuada. Las mujeres y los hombres deberán tener las mismas oportunidades para adquirir derechos de pensión”*⁷. Siguiendo este compromiso, la Comisión Europea ha publicado varios informes analizando las diferencias entre las pensiones de las mujeres y de los hombres en los diferentes estados miembros. En el caso de España, la Comisión destaca que las mujeres mayores están más expuestas al riesgo de pobreza y exclusión social que los hombres mayores, principalmente debido a la brecha general de ingresos durante la vida laboral. Sin embargo, se reconoce un complemento de maternidad al calcular las pensiones que reducen la brecha de género⁸.

Uno de los motivos de esta brecha de género en la pensión de jubilación es el efecto directo que tiene el trabajo parcial. Respecto a este tema debemos tener en cuenta los últimos pronunciamientos jurisprudenciales dictados en 2019. La primera de ellas, se trata de una sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en concreto, el asunto C-161/18⁹ Violeta Villar Láriz e Instituto Nacional de Seguridad Social y Tesorería General de la Seguridad Social, por la cual se presentaba una cuestión prejudicial para la interpretación del artículo 21 de la Carta

⁶ RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S., “Desigualdad por causa de género en la Seguridad Social: carreras de cotización y prestaciones”, *Revista de Lan Harremanak*, nº 38, p. 97-100.

⁷ PARLAMENTO EUROPEO, CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA Y COMISIÓN EUROPEA, *Pilar Europeo de Derechos Sociales*. Recuperado de: https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_es.pdf

⁸ COMISIÓN EUROPEA, *Pension adequacy report 2018: current and future income adequacy in old age in the EU, Volume 2*, 2018.

⁹ Sentencia del Tribunal de Justicia, de 8 de mayo de 2019. Recuperado de: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=213852&doclang=es>

de Derechos Fundamentales de la Unión Europea y el artículo 4 de la Directiva 79/7/CEE del Consejo, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social. Esta cuestión prejudicial fue planteada por el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León y el debate se centraba en si el cálculo de la pensión de jubilación de la Sra. Villar discriminaba indirectamente por razón de sexo, ya que la mayoría de trabajadores a tiempo parcial eran mujeres. El TSJ de Castilla y León, por lo tanto, plantea dos cuestiones: por un lado, si el artículo 4 apartado 1 de la Directiva mencionada debe interpretarse en el sentido de que se opone a la normativa española, ya que la Directiva establece que el porcentaje aplicable a la pensión de jubilación debe ser idéntico para los trabajadores a tiempo completo y los trabajadores a tiempo parcial. Por otro lado, ¿los artículos de la Ley General de la Seguridad Social resultan contrarias al artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea? El TJUE ante estas preguntas responde lo siguiente: *“la aplicación, adicional, de un coeficiente de parcialidad relativo al trabajo a tiempo parcial va más allá de lo necesario para alcanzar tal objetivo y... debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa de un Estado miembro, como la controvertida en el litigio principal... esta normativa perjudica en particular a las trabajadoras respecto de los trabajadores de sexo masculino”*.

La segunda sentencia es del Tribunal Constitucional, concretamente del 3 de julio de 2019¹⁰. Esta sentencia dictamina que es nulo y discriminatorio para la mujer que exista desigualdad entre los trabajadores a tiempo parcial y a tiempo completo a la hora de fijar el período de cotización para el cálculo de la pensión. En este caso, el origen del conflicto comienza cuando el actor solicita la pensión de jubilación y le reconocen con un porcentaje del 95,06% sobre su base reguladora y considera que el sistema de cálculo resulta discriminatorio por vulneración del artículo 14 de la Constitución española¹¹ ¹². El TC en su argumentación destaca que este sistema de cálculo penaliza los períodos trabajados parcialmente, cuando ya las bases de cotización que se toman son inferiores a las que corresponden a tiempo completo. La situación desde la publicación de esta última sentencia es la siguiente: en las situaciones administrativas vigentes y en las nuevas solicitudes de pensiones de jubilación, cualquier día trabajado se considerará un día cotizado a la Seguridad Social con independencia del número de horas trabajadas.

¹⁰ STC 91/2019, de 3 de julio. Recuperado de: <https://hj.tribunalconstitucional.es/es/Resolucion/Show/25987>

¹¹ MORENO ROMERO, F. y SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y., “Sistema de cálculo de la pensión de jubilación de los trabajadores a tiempo parcial, principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, nº 4, 2019. Recuperado de: https://www.boe.es/publicaciones/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2019-0000000442

¹² MONEREO PÉREZ, J.L. y ROGRÍGUEZ INIESTA, G., “El trabajo a tiempo parcial y su discriminación por la Seguridad Social”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, nº20, Laborum, 2019.

2.3. Pensión de viudedad

A diferencia de lo que ocurre en la pensión de jubilación, la pensión contributiva de viudedad se trata de una prestación de derecho derivado, debido a que las figuras del causante y del beneficiario no coinciden¹³. A pesar de la incorporación de la mujer al mercado laboral, las pensiones de viudedad aún tienen carácter femenino y un factor influyente en este aspecto es la mayor esperanza de vida que tienen las mujeres¹⁴. Según los datos publicados por el INE en 2019, la esperanza de vida de los hombres se situaba en 80,9 años, mientras que el de las mujeres era 86,2¹⁵. Los datos estadísticos del 1 de enero de 2020¹⁶, demuestran que, a consecuencia de la incorporación de la mujer al mercado laboral, gran número de pensionistas por viudedad tienen más de 85 años. Concretamente, en el tramo superior a 85 años constaban que eran 713.272 las mujeres que percibían la pensión de viudedad mientras que en el tramo de edad de 50 a 54 años eran 48.746. Sin embargo, los hombres mayores de 85 años que percibían la pensión de viudedad eran 45.816. Podemos observar entonces, la brecha de género que existe en este tipo de prestaciones contributivas.

En el análisis de la brecha de género en las prestaciones de viudedad tenemos que tener en cuenta también la cuantía de dichas pensiones. Así, según los datos de enero de 2020, por ejemplo, mientras que las mujeres de entre 80-84 años tenían una pensión media que ascendía a 728,82 euros, la pensión de los hombres se quedaba en 427,95 euros. Nos encontramos ante el efecto contrario de la pensión de jubilación, debido a que, por regla general, los hombres han contado con mejores historiales de cotización. Así, en caso de que fallezca el hombre, su cónyuge tiene un importe superior de pensión si comparamos con el fallecimiento de la mujer. Por lo tanto, con la incorporación de la mujer al mercado de trabajo se observa la disminución del número de preceptoras de la pensión de viudedad y el incremento de beneficiarias de la pensión de jubilación. De seguir está tónica, lo esperable es que desaparezca progresivamente la pensión de viudedad si se tiene una prestación propia y así se abandonarían los derechos derivados.

¹³ TORTUERO PLAZA, J.L., *La reforma de la jubilación: políticas de pensiones y políticas de empleo*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2010, pg. 238.

¹⁴ ALAMINOS, E., “La brecha de género en las pensiones contributivas de la población mayor española”, *Panorama social*, nº 27, 2018, pg.125.

¹⁵ INE, *Evolución de la esperanza de vida al nacimiento. Brecha de género. España*. Recuperado de: https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259926380048&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios/PYSLayout

¹⁶ Seguridad Social, *Pensiones en vigor por clase, sexo y grupos de edad*. Recuperado de: http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/7435b390-c7df-41be-b396-a4bd6a52e660/ED2202001.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=linktext&ContentCache=NONE&CACHE=NONE&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18_9H5AH880M8TN80QOV0H20V0000-7435b390-c7df-41be-b396-a4bd6a52e660-m.UWSDs

3. MEDIDAS MÁS RECIENTES APROBADAS POR EL GOBIERNO Y POR LA COMUNIDAD AUTÓNOMA VASCA

En la anterior legislatura, el Gobierno aprobó el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y ocupación, con el fin principal de mejorar los derechos de los trabajadores en relación con la conciliación de la vida laboral y familiar. Como establece el mismo preámbulo del RD, existía la necesidad de tomar medidas para disminuir la desigualdad existente que era visible en la brecha salarial que no había sido reducida en los últimos años. Respecto a las medidas aprobadas que afectan a la Seguridad Social debemos destacar las siguientes¹⁷:

Una de las medidas aprobadas afecta a la remuneración y como se ha comentado anteriormente, tiene efecto directo en la cuantía posterior de la pensión de jubilación que se percibirá. El RD-Ley modifica el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores y ordena al empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución evitando discriminación alguna por razón de sexo. Para comprobar su efectividad, el legislador recoge la obligación de las empresas de realizar un registro con valores medios de salarios, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Este registro será accesible para los trabajadores a través de la representación legal de los trabajadores¹⁸. La disminución de la brecha salarial impactará en el futuro en la brecha de género de la jubilación.

Otro de los cambios producidos en el Estatuto de los Trabajadores para facilitar la conciliación es la modificación del artículo 37.4. En esta disposición se recoge el permiso por cuidado del lactante (anterior permiso por lactancia) que ha pasado a ser un derecho para ambos progenitores y se ha ampliado de los nueve a los doce meses del lactante (cuando se disfruta por los dos progenitores se puede extender a los 12 meses con reducción proporcional del salario). Se trata de un derecho individual e intransferible y su disfrute consiste en una hora de ausencia que puede dividirse en dos fracciones o en una reducción de la jornada en media hora.

Asimismo, ha sido modificado el artículo 48 del Estatuto cambiando la denominación de los permisos de maternidad y paternidad. Actualmente, se igualan y engloban bajo el término permiso por nacimiento y cuidado del menor. En consecuencia, el artículo 177 de la Ley General de la Seguridad Social se ha visto

¹⁷ Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Recuperado de: <https://boe.es/boe/dias/2019/03/07/pdfs/BOE-A-2019-3244.pdf#BOE>

¹⁸ BERMEJO MANIEGA, S., *Nota informativa relativa a las modificaciones del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgente para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y ocupación.* Recuperado de: <https://www.abdonpedrajas.com/pics/eventos/boletin-novedades-laborales-1.pdf>

modificado. Las modificaciones son aplicables desde el 1 de abril de 2019 y consisten en lo siguiente:

En primer lugar, la modificación tiene como finalidad equiparar a los dos progenitores en el cuidado del menor. Así, en 2021, la prestación por nacimiento y cuidado del menor en caso de parto, tendrá una duración de 16 semanas para cada progenitor, de las cuales serán obligatorias las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto que deberán disfrutarse de manera ininterrumpida y a jornada completa. En las 10 semanas restantes existe mayor flexibilidad, debido a que podrán disfrutarse a jornada completa o parcial, en períodos semanales ya sea de manera acumulada o interrumpida y podrá ejercitarse hasta que el hijo/a cumpla el año. Estamos ante los mismos derechos cuando se trate del cuidado de un menor en caso de adopción, acogimiento o guarda con fines de adopción, pero los tiempos se contabilizarán desde la resolución judicial o administrativa. No obstante, desde que entró en vigor el RD-Ley nos encontramos en un período de transición y en 2020 la situación es la siguiente: mientras la madre biológica sigue teniendo las 16 semanas (6 obligatorias y 10 voluntarias), el otro progenitor durante el transcurso de este año tiene 12 semanas de permiso en total, siendo 4 semanas ininterrumpidas tras el parto y 8 semanas voluntarias, continuadas o interrumpidas por períodos semanales, en régimen de jornada completa o parcial, hasta que el menor cumpla un año.

En segundo lugar, estos permisos serán ampliados en una semana para cada progenitor/a por cada hijo/a, a partir del segundo/a, en caso de nacimiento, adopción o acogimiento múltiples. Se efectuará esta misma ampliación en caso de discapacidad del hijo/a.

En el caso de los empleados públicos, el Estatuto Básico del Empleado Público ha sido modificado, en concreto en su artículo 7, donde se recoge que *“resultarán de aplicación al personal laboral de las Administraciones públicas los permisos de nacimiento, adopción, del progenitor diferente de la madre biológica y lactancia regulados en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre...”*¹⁹. Por lo tanto, en estos casos debemos observar lo que contempla el artículo 49 del EBEP²⁰. Este artículo, en resumen, recoge el permiso por nacimiento y es equiparado en todos los sentidos el nacimiento biológico con los casos de adopción, guarda o acogimiento; establece los mismos permisos para ambos progenitores; y el permiso de lactancia constituye un derecho individual, sin posibilidad de transferir al otro progenitor.

¹⁹ Disposición adicional vigesimosegunda del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Recuperado de: <https://boe.es/boe/dias/2019/03/07/pdfs/BOE-A-2019-3244.pdf#BOEa>

²⁰ Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11719>

Las medidas de conciliación aprobadas por el Gobierno han generado dudas respecto a la aplicación de las mejoras recogidas en los convenios colectivos. Esto es, ¿siguen en vigor las mejoras de los convenios colectivos respecto a los permisos de paternidad o son absorbidos por las medidas del RD-Ley? Pues bien, existen dos sentencias contradictorias recientes que resuelven estas dudas. Por su parte, el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco en una sentencia del 16 de julio de 2019²¹ declaró que la nueva regulación legal anula o deroga implícitamente la norma convencional, debido a que el RD-Ley 6/2019 de igualdad de trato en el empleo implanta un régimen que mejora con creces el permiso de trabajadores reconocido en el convenio colectivo. No obstante, el 29 de noviembre de 2019, se pronunció la Audiencia Nacional²² y dictaminó que la nueva regulación del RD-Ley no suprime la licencia reconocida en el convenio colectivo, por nacimiento y adopción de hijos. Esto es, la novedad legislativa es compatible con los permisos que por paternidad venían disfrutándose y, además, consisten en derechos de distinta naturaleza, ya que uno es costeadado y a cargo del empresario y el otro es la suspensión del contrato de trabajo, con una cobertura prestacional por el sistema público de la Seguridad Social.

Además de los conflictos que han surgido, estas medidas parece que han tenido un pequeño reflejo en los datos estadísticos. Aun así, hay mucho camino por recorrer y así lo recogía el acuerdo de coalición firmado por PSOE y Unidas Podemos donde concretamente en su artículo 1.10 se recogía como medida la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y corresponsabilidad en el tiempo de trabajo. Para llevarlo a cabo, proponían promover un pacto social y político por la racionalización de los horarios, que incluirá una Ley de usos del tiempo y racionalización de horarios. Asimismo, se recogía el derecho a la desconexión y la adecuada gestión del tiempo de trabajo dentro de la normativa laboral, así como la protección efectiva en casos de embarazo y lactancia. Finalmente, abogaban por la ratificación de la Carta Social Europea revisada y el Protocolo adicional de la misma y el Convenio 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo²³. Estos propósitos han sido aplazados en cierta medida debido al COVID-19. Ante esta situación excepcional el Gobierno ha aprobado medidas de conciliación para que los progenitores puedan adaptarse a las circunstancias surgidas debido al coronavirus. Conciliar vida familiar con trabajo está resultando difícil, puesto que muchos padres y madres siguen trabajando o teletrabajando mientras que los hijos/a siguen en casa. Ante este problema, el Gobierno el 17 de marzo de 2020 aprobó el RD-ley 8/2020, de medidas urgentes y extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del coronavirus. Respecto al tema que abordamos, el RD reguló las condiciones en las que las personas trabajadoras pueden hacer uso de sus derechos de adaptación

²¹ STSPV 1428/2019, de 16 de julio de 2019.

²² SAN 140/2019, de 29 de noviembre de 2019.

²³ PSOE-UNIDAS PODEMOS, *Coalición progresista. Un nuevo acuerdo para España*. Recuperado de: <https://ep00.epimg.net/descargables/2019/12/30/87348523b35b92d92f5702e3cc84d950.pdf>

de la jornada de trabajo y de reducción de la misma. Además, la solicitud de reducción de jornada se debe comunicar a la empresa con 24 horas de antelación respecto a la fecha en la que se quiere que sea efectiva y puede alcanzar hasta un 100% de la jornada de trabajo, si resulta necesario. Teniendo en cuenta que la situación excepcional ha perdurado en el tiempo, el Gobierno aprobó el Plan MECUIDA a través del RDL 15/2020 para extender en el tiempo las medidas especiales previstas anteriormente hasta el 21 de septiembre. Sin embargo, la Ministra de Trabajo ha anunciado su ampliación teniendo en cuenta la situación epidemiológica actual. De este modo, los padres cuyos hijos sean enviados del colegio a casa para hacer la cuarentena, pero no den positivo en un test PCR se podrán acoger a este Plan. No obstante, esta reducción de jornada implica la reducción de salario de manera proporcional. En cambio, los padres cuyos hijos sean enviados a casa para hacer la cuarentena después de dar positivo en un test PCR, tendrán derecho a una baja remunerada. Veremos cuál es el resultado de las reclamaciones de los padres respecto a la igualdad de trato en caso de dar positivo o no en la PCR, ya que el Gobierno está analizando dicha situación, esto es, si dar el mismo tratamiento a esas dos circunstancias.

El Gobierno vasco, por su parte, ha ido un paso más allá en algunas medidas, ya que aprobó el Decreto 164/2019, de 22 de octubre, sobre ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral. En el Decreto aprobado, el artículo 4 recoge las actuaciones subvencionables y entre otros son beneficiarios/as las personas trabajadoras que se encuentran en situación de excedencia laboral para el cuidado de hijos/as por nacimiento, adopción, tutela o guarda con fines de adopción o acogimiento permanente. Así el Gobierno Vasco *“durante su primer año de vida, con la finalidad de equiparar los períodos de las prestaciones contributivas por nacimiento y cuidado de la persona menor...subvencionará a cada persona progenitora la situación de excedencia durante un período de tiempo que resulta de la diferencia entre 112 días (16 semanas) y el número de días subsidiados como prestación contributiva por nacimiento y cuidado de la persona menor en el marco de la normativa de Seguridad Social”*²⁴. La duración de esta subvención también será ampliada en el supuesto de discapacidad del hijo/a, en el caso de nacimiento, adopción, tutela o guarda con fines de adopción por cada hijo/a distinta del primero y en el supuesto de familias monoparentales. Para poder ser beneficiario de esta subvención se exigen varios requisitos, entre otros, el empadronamiento del solicitante e hijo/a, que el hijo/a no se encuentre matriculado en un centro de educación infantil público o privado...Asimismo, el Decreto establece que no se subvencionarán las excedencias cuando la otra persona progenitora, en caso de haberla, se encuentre en situación de reducción de jornada de trabajo o tenga un contrato a tiempo parcial de porcentaje inferior al 50% respecto a la jornada completa del sector en el que ejerce su actividad.

²⁴ Decreto 164/2019, de 22 de octubre, sobre ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral. Recuperado de: <https://www.euskadi.eus/gobierno-vasco/-/cli/es-pv/d/2019/10/22/164/dof/spa/html/>

4. REFLEXIONES FINALES

Ha quedado constatado que la brecha salarial existente y la segregación ocupacional tienen impacto directo en el sistema de Seguridad Social. Junto al salario, el tiempo de cotización efectiva es el factor que más influye en el nivel de protección que se puede llegar a alcanzar en el sistema de pensiones. Debemos tener en cuenta que la interrupción de la carrera profesional principalmente lo sufren las mujeres teniendo un efecto negativo en las pensiones. No obstante, existen otros factores influyentes en el mercado laboral, tales como las condiciones laborales, jornada, salarios... En este sentido, la temporalidad de los contratos y los contratos parciales son factores negativos que afectan principalmente a las mujeres. La corta duración de los contratos dificulta el acceso a las prestaciones contributivas y las precariza en el caso de tener derecho a acceder a ellas. Además, las diferencias salariales afectan a la cuantía de la pensión, siendo más bajas las de las mujeres comparando con el de los hombres.

Para acabar con la brecha de género en las pensiones, la mejor y más eficaz herramienta es asegurar la igualdad efectiva de hombres y mujeres en el trabajo. A pesar de que en el año 2019 se ha aprobado el Real Decreto-Ley que equipara los permisos por nacimiento y cuidado del menor, las futuras medidas deben seguir profundizando en las medidas existentes para reducir el impacto de la brecha de género por razón de sexo. Asimismo, es importante la labor que debe realizar la Inspección de Trabajo en cuanto a la vigilancia y control del cumplimiento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y de la seguridad social.

Finalmente, veremos cómo afronta el Gobierno actual uno de los retos recogidos en el acuerdo de coalición que consiste en aprobar medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal y corresponsabilidad en el tiempo de trabajo.