



**Universidad Miguel Hernández**

**Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas**

**Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos**

**Año académico 2015-2016**

**TRABAJO FINAL DE GRADO**

# **Impacto negativo de la conciliación en las futuras prestaciones**

Alumna: Andréu Grech, Ainhoa María

Tutora: Carmona Paredes, Rosario

## Abreviaturas

ARHOE	Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles
Art.	Artículo
DA	Disposición Adicional
ICWF	Centro Internacional Familia y Trabajo
LOIMH	Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE 23 de Marzo de 2007)
PECMAC	Prestación económica por cuidados de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave
RDL	Real Decreto Legislativo
RGC	Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016 (BOE 30 de Octubre de 2015)
STSJ	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia
STS	Sentencia del Tribunal Supremo
UE	Unión Europea
TRLET	Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE 24 de Octubre de 2015)
TRLGSS	Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (BOE 31 de Octubre de 2015)

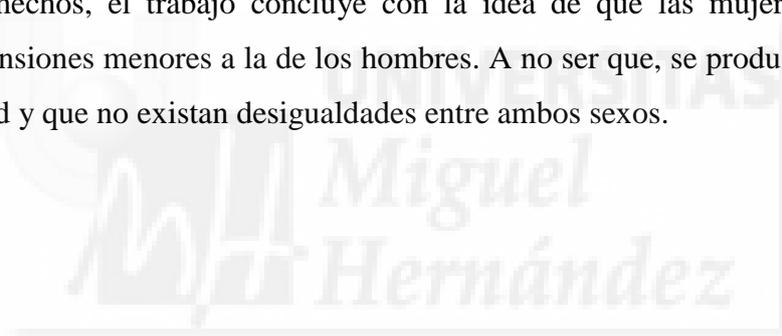
## **Resumen / Abstract**

Las dificultades para una verdadera conciliación laboral y familiar en España y el resto de países en Europa, sigue siendo muy importante. La mujer es la que en un mayor porcentaje compatibiliza el trabajo con el cuidado de los hijos o de otros familiares mayores, o es la que se dedica tanto a su empleo como a cuidarles.

Desde la perspectiva de género, el trabajo refleja la discriminación que la mujer obtiene no solo se da en el terreno laboral, sino que también se da en otras circunstancias como es en el acceso a la protección por vejez.

Se pone de manifiesto cómo un sistema de cotización vinculado a la contribución del trabajador va a producir un impacto negativo en las futuras prestaciones de uno de los géneros.

Desde esos hechos, el trabajo concluye con la idea de que las mujeres perciben y percibirán pensiones menores a la de los hombres. A no ser que, se produzca un cambio de mentalidad y que no existan desigualdades entre ambos sexos.



## ÍNDICE

<b>Introducción</b> .....	7
---------------------------	---

### **CAPÍTULO I**

#### **Conciliación familiar o corresponsabilidad**

1. Concepto de conciliación. Conciliación o doble jornada para las mujeres. ....	9
2. Medidas de la conciliación de la vida personal, laboral y familiar. ....	11
2.1 Suspensión del contrato de trabajo. Excedencias.....	11
Excedencia Voluntaria.....	12
Excedencia cuidado de hijos.....	12
Excedencia cuidados de familiares.....	13
2.2 Suspensión del contrato. Razones relacionadas con la maternidad.....	15
Suspensión por riesgo durante lactancia.....	15
Suspensión por Maternidad .....	15
Suspensión por Paternidad .....	16
2.3 Reducción de jornada .....	17
2.4 Derecho de adaptación de jornada.....	22
3. Ventajas que obtienen las empresas al adoptar medidas de conciliación.....	23

### **CAPÍTULO II**

#### **Cotización como el factor fundamental**

1. Definición de cotización.....	25
----------------------------------	----

2. Elementos básicos de la cotización .....	26
3. Cotización necesaria para acceder a prestaciones .....	27
4. El caso específico de la jubilación. ....	29
5. Desigualdad de género en el sistema público de pensiones .....	32

### **CAPÍTULO III**

#### **Medidas que “mejoran” la jubilación de las madres pensionistas**

1. Medidas dirigidas a incentivar la maternidad: periodos de cotización asimilados al parto .....	37
2. Medidas dirigidas a compensar el tiempo dedicado a los hijos: Beneficios por cuidado de hijos o menores .....	39
3. Plan General de Apoyo a las Familias.....	40

### **CAPÍTULO IV**

#### **Comparativa con los distintos países miembros de la Unión Europea**

1. Diferencias existentes en la conciliación de España y en otros países .....	42
1.1 Horarios de la jornada laboral .....	42
1.2 Permisos de paternidad y maternidad en nuestro entorno .....	45
2. Complemento de maternidad en países del entorno comunitario.....	47
2.1 Francia .....	47
2.2 Luxemburgo .....	48
2.3 Alemania .....	49
2.4 Países Bajos.....	50

2.5 Dinamarca .....	50
2.6 Italia, Reino Unido, Suecia o Bélgica .....	50
3. El caso francés .....	51
<b>Conclusiones</b> .....	54
<b>Propuestas</b> .....	56
<b>Bibliografía</b> .....	57
<b>Anexos</b> .....	62



## Introducción

El Derecho de la Seguridad Social, si bien ha contribuido a generar una igualdad formal ante la ley<sup>1</sup>, ha resultado insuficiente para lograr una igualdad real entre hombres y mujeres. Es aquí donde la elección de mi Trabajo Final de Grado me despertó gran interés, intentando reflejar si el principio de igualdad resulta suficientemente efectivo en el terreno de la Seguridad Social (cotizaciones, prestaciones) y en el cuidado familiar.

El presente trabajo pondrá de manifiesto las dificultades existentes entre compatibilizar el trabajo y el cuidado familiar. Intentará explicar los inconvenientes que hombres y mujeres, en su mayoría mujeres, tienen a la hora de conciliar la vida personal, laboral y familiar. Estudiaremos que la dedicación al cuidado de los hijos, puede ocasionar un empobrecimiento en las prestaciones de seguridad social por la carencia de cotización que se produce al tener que renunciar del trabajo total o parcialmente.

Dicho esto, se observará si el llamado “Estado de Bienestar” cumple con su deber de facilitar mejoras en las protecciones familiares y si son las adecuadas para una conciliación familiar y profesional. Además se tratará el actual Plan de Apoyo a la Familia para ver si resulta eficiente en las prestaciones de las mujeres. Resulta difícil para la mujer asumir trabajo y familia por lo que se ve forzada a tomar decisiones personales tales como reducir el número de hijos<sup>2</sup> o renunciar a su desarrollo profesional.

Todo ello trae como consecuencia que en ocasiones resulte difícil el acceso a futuras prestaciones a las que pudieran tener derecho muchas mujeres. Este problema fue abordado por primera vez en la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, donde se incluye un beneficio para los periodos posteriores a una baja por maternidad donde no se ha

---

<sup>1</sup>Artículo 14 Constitución Española: *“Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*.

<sup>2</sup> Estudio publicado por el Centre d’Estudis Demogràfics de la Universitat Autònoma de Barcelona, titulado “La infecundidad en España: tic-tac, tic-tac, tic-tac!!” las mujeres tienen su primer hijo más tarde lo que deriva de una tasa de fecundidad bajísima. Esto es debido a alta tasa de desempleo, las faltas de ayuda a la maternidad y sobre todo a que, el cuidado de los hijos sigue recayendo en mujeres.

cotizado.<sup>3</sup> Reflejará por un lado la desigualdad entre hombres y mujeres en la actualidad, explicando por qué se aplica dicho beneficio. Y por otro lado las discrepancias existentes entre España y otros miembros de la Unión Europea.

Para poder llevar a cabo el estudio se ha empleado la siguiente metodología, tras comenzar con una revisión bibliográfica del tema, se han analizado las cifras que dan a conocer la desigualdad de género ente la cual predomina datos del Instituto Nacional de Estadística o del Instituto de la Mujer. Se ha tenido en cuenta distintas fuentes significativas, con ejemplos extraídos de nuestra jurisprudencia y análisis de la normativa aplicable. Además se hará uso del derecho comparado respecto a los países europeos. Con toda la información obtenida se propondrán soluciones para que hombres y mujeres puedan conciliar mejor y de la misma forma, y se propondrá soluciones al empobrecimiento en las prestaciones “disfrutadas” por mujeres.

Para ello, el trabajo constará de seis capítulos. En el primer capítulo se definirá el concepto de conciliación familiar-laboral considerado como doble empleo femenino. Se desarrollarán las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral contemplando el Real Decreto Legislativo (en adelante RDL) 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante TRLET) y se expondrán los beneficios que tendrán los trabajadores y las empresas al implantar una política de conciliación. En el capítulo segundo se explicará la noción de cotización, poniendo el acento en cuál es la cotización indispensable para poder acceder a las principales prestaciones de la Seguridad Social para finalizar haciendo hincapié en la prestación de jubilación. El tercer capítulo tratará la repercusión que una inferior cotización puede traer como consecuencia en las futuras prestaciones de las mujeres. El

---

<sup>3</sup> Artículo 236 Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (en adelante TRLGSS): *“A efectos de las pensiones contributivas de jubilación y de incapacidad permanente de cualquier régimen de la Seguridad Social, se computarán, a favor de la trabajadora solicitante de la pensión, un total de 112 días completos de cotización por cada parto de un solo hijo y de 14 días más por cada hijo a partir del segundo, éste incluido, si el parto fuera múltiple, salvo si, por ser trabajadora o funcionaria en el momento del parto, se hubiera cotizado durante la totalidad de las dieciséis semanas o, si el parto fuese múltiple, durante el tiempo que corresponda”*

cuarto capítulo se pondrá de manifiesto como otros países de la Unión Europea (en adelante UE) afrontan las dificultades del acceso a las prestaciones. Y para finalizar se dará a conocer las conclusiones obtenidas por el estudio y propuestas de mejora.



## CAPÍTULO I

### Conciliación familiar o corresponsabilidad

#### 1. Concepto de conciliación o corresponsabilidad. Conciliación o doble jornada para las mujeres.

Las mujeres se han ido incorporando de forma progresiva al mundo laboral, lo que ha supuesto una verdadera revolución en el reparto de papeles atribuidos a los miembros de la familia<sup>4</sup>. Bajo esta premisa, aparece la necesidad de conciliar el trabajo con la familia. Para poder conocer cómo conciliar se debe acudir esencialmente a dos normativas:

- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOIMH) (BOE de 23 de Marzo de 2007).
- Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (BOE de 06 de Noviembre de 1999).

La ruptura entre público/privado vs. producción/reproducción es lo que origina el término conciliación. La conciliación sustituye a la idea de reparto de las responsabilidades domésticas y familiares; los propósitos que buscan los dos son iguales: mejorar la desigualdad entre hombres y mujeres, consiguiéndose una nueva forma de organización en el sistema económico y social donde ambos combinen por igual trabajo, familia y tiempo personal. Con igualdad en la conciliación se debe entender como la “distribución equitativa de oportunidades y responsabilidades tanto en el ámbito familiar como en el profesional<sup>5</sup>”. Conciliar por tanto, se debe entender como la creación de una sociedad donde se tengan las mismas oportunidades para poder atender a los hijos, para poder progresar profesionalmente o disfrutar del tiempo de ocio

---

<sup>4</sup> LÓPEZ AHUMADA, J.E., “La promoción del trabajo”, *RRLL Revista crítica de teoría y práctica*, 15-18º año 28, 2012, pág. 217

<sup>5</sup> Artículo 44 LOIMH: “Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio”.

seas hombre o mujer. La igualdad de oportunidades es un principio fundamental que se persigue en la conciliación<sup>6</sup>.

Hasta ahora, las mujeres son las que se ocupan del trabajo doméstico y del reproductivo. Según el Instituto de la Mujer las mujeres españolas ocupan siete veces más su tiempo a las labores del hogar que los hombres. Del mismo modo, son las europeas las que más horas destinan al cuidado familiar<sup>7</sup>. Esto demuestra que, la masiva incorporación de la mujer al trabajo no acaba con la división sexual en las responsabilidades.

Todo ello deriva en una doble jornada para la mujer que afecta de forma negativa en su calidad de vida y sobre todo en su futuro, teniendo a veces que decidir entre cuidar a sus hijos o trabajar para poder llegar a tener una pensión digna.

La conciliación es un desafío al que debe enfrentarse toda la sociedad y no sólo las mujeres, por eso es esencial que los hombres también participen. Si ellos no intervienen no se podrá alcanzar la verdadera conciliación ni la igualdad de oportunidades. Para poder conciliar se debe producir una corresponsabilidad donde agentes sociales e instancias públicas y privadas participen.

Si una mujer opta por trabajar en lugar de dedicarse al cuidado de sus hijos u otras personas dependientes, debe elegir entre contratar a otra persona, preferentemente a otras mujeres para que cuide de sus hijos, o dejar esa labor en manos de las abuelas. El 70% de las abuelas son las que cuidan a sus nietos mientras los padres trabajan. O bien utilizar servicios de guardería<sup>8</sup> o centros preescolares que por cierto también mayoritariamente trabajan mujeres. Termina siendo una “cuestión de mujeres”.

---

<sup>6</sup> SARRIÓ CATALÁ, M., “Coeducación, empoderamiento y gestión de la diversidad para conciliar”. *Medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Hacia un respeto igualitario de las reformas parentales*, (Coord. Cardona Rubert, M.B.) Bomarzo, 2009, pág.42.

<sup>7</sup> Ministerio de sanidad, servicios sociales e igualdad -

<http://www.inmujer.gob.es/actualidad/noticias/2013/mayo/BoletinEstadistico3.htm> (Consultado 23/01/2016)

<sup>8</sup> El 60% de los españoles no utiliza este servicio porque aluden que es muy caro, por lo que únicamente un 14,5% hacen uso de este servicio. Por el contrario la media en Europa del uso de la guardería es un 31% y a comparación con Dinamarca que un 69,5% de la población hacen uso de este servicio. Instituto de Política familiar - <http://www.ipfe.org/Espa%C3%B1a/> (Consultado 18/12/2015)

## **2. Medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar**

Cuando hablamos de medidas de conciliación solemos asociarlas a la flexibilidad laboral o de servicios para la familia en la empresa, pero en realidad es mucho más. En este punto se recogerán las medidas de conciliación que mejoran la vida familiar y de empleo de las trabajadoras y trabajadores.

La conciliación entre la vida laboral, personal y familiar y la división justa de las labores del hogar siguen siendo una materia pendiente. Este planteamiento se puede tener en cuenta nivel comunitario a partir de la publicación de la Directiva 96/34/CE, del Consejo, de 3 de junio<sup>9</sup> de 1996, y son los países los que deben mejorarlas. En España, en el RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE 24 de Octubre de 2015) junto al RDL 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (BOE 31 de Octubre de 2015) (en adelante TRLGSS) dan respuesta a esas medidas. En los siguientes apartados se relacionarán las suspensiones o medidas que pueden utilizarse para facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, y se explicará cuales son y qué influencia tienen en la cotización

### **2.1 Suspensión del contrato de trabajo. Excedencias.**

Las excedencias son aquellas situaciones en la que se produce la suspensión del contrato a solicitud del trabajador<sup>10</sup>. Se ha establecido un régimen de suspensiones que obedecen a diferentes necesidades para facilitarle al trabajador/a el desempeño de sus responsabilidades personales, y son las siguientes:

---

<sup>9</sup> Directiva relativa al Acuerdo marco sobre permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP, y la CES, constituyendo la primera muestra de un enfoque integrador de la maternidad-paternidad y las responsabilidades familiares.

<sup>10</sup> Ministerio de empleo y de Seguridad Social -

[http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia\\_7/contenidos/guia\\_7\\_16\\_2.htm](http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia_7/contenidos/guia_7_16_2.htm) (Consultado 01/06/2016)

- La excedencia voluntaria

La excedencia voluntaria está regulada en el artículo 46.2 TRLET, y consiste en un periodo en el que se suspende el contrato de trabajo y que el trabajador por cuenta ajena puede solicitar sin indicar el motivo de su causa.

El trabajador que tenga un mínimo de un año de antigüedad puede solicitar esta excedencia, por ejemplo para cuando tiene cargas familiares y disfrutarla para un determinado tiempo (periodo de vacaciones). Aunque el periodo por el que solicita la excedencia debe estar comprendido entre un mínimo 4 meses y un máximo de 5 años, por lo que si el trabajador quiere pasar las vacaciones con sus hijos tiene la obligación de disfrutarla cuatro meses como mínimo. Por convenio colectivo se podrán fijar otros plazos más favorables.

En este tipo de excedencia no se reservará el puesto de trabajo pero si derecho preferente cuando exista vacante. El reingreso se hará antes del agotamiento del plazo de la excedencia<sup>11</sup>, y dicha antelación ha de ser suficiente<sup>12</sup>.

Como consecuencia, el inconveniente que tiene esta excedencia es que las obligaciones contractuales desaparecen. El trabajador ya no presta sus servicios, la empresa deja de abonarle los salarios y ya no le cotiza a la Seguridad Social. En adelante veremos que provoca esa situación de no cotización.

- La excedencia por cuidado de hijos

Se encuentra regulada en el art. 46.3 TRLET: *“Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa”*

---

<sup>11</sup> STS de 24 de Febrero de 2011 rec. 1053/2010 dice que uno de los requisitos para que el trabajo efectúe su reincorporación a la empresa es que dicha solicitud de reincorporación se haga antes de finalizar la excedencia asignada.

<sup>12</sup> STSJ de la Comunidad Valenciana de 21 de febrero de 2012 rec. 128/2012 donde la trabajadora solicitó el reingreso 20 días (cuando debían ser 15 días) después de la finalización de la excedencia, por lo que la empresa decidió extinguir el vínculo contractual.

Esto quiere decir que la excedencia por cuidado de hijos puede disfrutarla tanto la madre, padre o parejas del mismo sexo. La duración de esta excedencia no será superior a tres años produciéndose el cómputo de dichos años desde el nacimiento o desde la fecha de resolución administrativa o judicial por la que se constituye la adopción o acogimiento. Podrá ser ampliada por convenio colectivo.

En cuanto a lo que más nos interesa, el periodo de suspensión en la materia de Seguridad Social en la excedencia por cuidado de hijos se considerará como periodo efectivamente cotizado los tres años de excedencia para el devengo de las prestaciones de jubilación, de incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad (art. 180.1 LGSS y arts. 4 a 8 RD 1335/2005, de 11 noviembre).

Como decíamos anteriormente puede ser disfrutada por ambos sexos<sup>13</sup>. En los gráficos uno y dos que adjunto en el anexo 1 y 2, se muestra la totalidad de excedencias por cuidado de hijos que han solicitado madres y padres en cada Comunidad Autónoma en el periodo de 2013/2014, se desprende que la mayoría de las solicitudes de excedencias por cuidado de hijos son solicitadas por mujeres 26.497 y 29.554 frente a 1.541 y 1.881 solicitadas por hombres en dicho periodo. Se aprecia un aumento de las solicitudes en el periodo de 2013 a 2014 por parte de ambos géneros. Puede ser que se esté concienciando en que el cuidado de hijos es un papel que ambos deben asumir. En definitiva, los datos muestran una ligera mejora en el reparto de las cargas entre mujeres y hombres, aunque evidencian la persistencia de importantes brechas de género.

- La excedencia por cuidados de familiares

La excedencia por cuidado de familiares se encuentra regulada en el artículo 46.3 TRLET: *“También tendrán derecho a una excedencia...los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí*

---

<sup>13</sup> En realidad, este “derecho” es mayoritariamente disfrutado por mujeres. En España en 2014 un 94% de las excedencias por cuidado de hijos fue solicitada por mujeres. En total se solicitaron 31.435 excedencias de las cuales solo 1.881 fueron disfrutadas por hombres. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades - <http://www.inmujer.gob.es/estadisticas/consulta.do?area=6> (Consultado 05/12/2015)

*mismo, y no desempeñe actividad retribuida... ”. La duración que tendrá la excedencia no superará los dos años pudiendo ser ampliada también por convenio colectivo.*

El periodo de suspensión en la materia de Seguridad Social en la excedencia por cuidado de familiares, se considerará como cotizado el primer año y sin cotizar el segundo año para el devengo de las prestaciones de jubilación, de incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

Este año, en España hasta marzo de 2016, se han registrado 10.223 excedencias por cuidado familiar, de las que 9.325 correspondían a solicitudes presentadas por mujeres y 898 por hombres. La variación interanual ha sido de 13,75%, lo que ha supuesto un aumento de 1.236 solicitudes más que en 2015. Por Comunidades Autónomas, resaltar únicamente que en la Comunidad Valenciana se han solicitado un total de 1.039.

Los datos muestran cómo también en las excedencias por cuidado de familiares es el sector femenino el encargado de sus cuidados, la diferencia siguen siendo muy amplia. Hay de nuevo un aumento en las excedencias solicitadas en el periodo de 2013 a 2014 pero esta vez de ambos sexos. Ese aumento podría estar motivado por la salida de España de la crisis, que a un lento ritmo y con una alta tasa de paro lo está consiguiendo. Por lo que, más trabajadores pueden dejar su empleo para poder cuidar a sus familiares dependientes.

Los anteriores gráficos ponen de manifiesto que es uno de los géneros el que asume el rol de cuidador. Esto desembocará en un empobrecimiento futuro para las mujeres, que trataremos más adelante.

Añadir que, nada obsta para que después de que un trabajador haya disfrutado una excedencia por cuidado de hijos solicite otra por cuidado de familiares, basándonos en la aun dependencia del menor. Es decir, consiste en un caso particular de sucesión de excedencias, que se da tras transcurrir tres años (plazo máximo de excedencia por cuidado de hijos), y se puede solicitar otra excedencia por cuidado de familiares únicamente si se trata del mismo niño. Con esto podemos ver que, sí existen medidas

para favorecer el cuidado de personas, la cuestión estriba en quien es mayoritariamente el que las solicita.

## **2.2 Suspensión del contrato de trabajo. Razones relacionadas con la maternidad.**

Además de suspender el contrato mediante las excedencias existen otras razones por las que también se pueden suspender el contrato de trabajo y son aquellas que están relacionadas con la maternidad.

- Suspensión por riesgo durante lactancia<sup>14</sup>

Cuando el puesto de trabajo implique algún riesgo o repercusión en la lactancia, y por ello no fuera posible adaptarse a las condiciones de trabajo o el cambio de puesto, se podrá suspender el contrato por riesgo durante la lactancia<sup>15</sup>. A modo de ejemplo, se ha considerado riesgo durante la lactancia cuando el régimen de turnos y las condiciones a bordo de las aeronaves impiden mantener el ritmo de lactancia natural.<sup>16</sup>

Esta prestación computa como periodo cotizado y es una contingencia profesional derivada del trabajo. Por tanto, no influirá para las futuras prestaciones.

- Suspensión por Maternidad

La suspensión del contrato por maternidad está regulada en los arts.177 a 182 TRLGSS. Se podrá suspender el contrato de trabajo por situación de maternidad, *adopción, guarda con fines de adopción y el acogimiento familiar*. En todos los países hay un

---

<sup>14</sup> Artículos 188 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (BOE 31 de Octubre de 2015) (en adelante TRLGSS): “A los efectos de la prestación económica por riesgo durante la lactancia natural, se considera situación protegida el período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su situación, en los términos previstos en el artículo 26.4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados”

<sup>15</sup> AGUILERA IZQUIERDO, R, “Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”, Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2007, pág. 77

<sup>16</sup> STS de 24-4-2012 [JUR 2012,174443] “Riesgo durante la lactancia: tripulantes de cabina de pasajeros. La empresa no ofrece puesto alternativo”.

mínimo de 14 semanas pagadas. En España<sup>17</sup> este permiso consistirá en 16 semanas ampliables por 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo.

A día de hoy está previsto que el padre pueda disfrutarlo en caso de fallecimiento de la madre (art. 48.4 1º TRLET), también por opción de la madre si ambos progenitores trabajan (art. 48.4 2º TRLET), siempre respetando las 6 semanas de descanso obligatorio, e incluso en el caso de que se produzca el fallecimiento del hijo o hija (art. 48.4 TRLET).

También es posible que el padre disfrute de la totalidad de la maternidad cuando esta sea subrogada o por sustitución, además de por supuesto, en los casos de adopción, acogida y guarda legal<sup>18</sup>. Se ha considerado jurídicamente equiparables a las figuras de adopción y acogimiento pre-adoptivo, permanente o simple.

En el gráfico del anexo 3 se refleja como los permisos por maternidad solicitados por hombres son muy pocos, aunque como se ha comentado anteriormente podría disfrutarlo el padre una vez pasadas las primeras 6 semanas en caso de parto. Las mujeres en más de un 90% son las que solicitan este permiso. De nuevo, el cuidado del hijo recae en manos de las madres.

- Suspensión por Paternidad<sup>19</sup>

Este será otra de las causas de suspensión de contrato, prevista en los artículos 183 a 185 de TRLGSS. Su finalidad será facilitar la corresponsabilidad aun en un periodo ínfimo en el cuidado del hijo/a. El lema de: “o lo usas o lo pierdes” (use it or lose it) se quiere fomentar a que los hombres participen más en la conciliación<sup>20</sup>. Se reconoce un

---

<sup>17</sup> Según datos obtenidos por el Instituto Nacional de Seguridad Social se solicitaron un total de 278.389 permisos de maternidad en 2015 en España de los cuales el 98.13% fueron disfrutados por mujeres. En la Comunidad Valenciana fueron 26.873 permisos únicamente 343 permisos fueron percibidos por los padres. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades

<http://www.inmujer.gob.es/estadisticas/consulta.do?metodo=buscar> (Consultado 23/05/2016)

<sup>18</sup> En España se aprobó la Ley 14/2006, de 26 de mayo, sobre Técnicas de Reproducción Humana Asistida que contiene el actual régimen jurídico en materia de reproducción asistida en nuestro país, entendiendo por tal la inseminación artificial, la fecundación *in vitro* y sus distintas técnicas.

<sup>19</sup> Artículo 183 a 185 de TRLGSS

<sup>20</sup> FERNÁNDEZ CORDÓN, J.A Y TOBÍO SOLER, COSTANZA, Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales, documento de trabajo, 2005, pág. 57

permiso al padre correspondiente a 13 días interrumpidos por nacimiento, adopción o acogida sumados a los 2 días reconocidos en el convenio colectivo. Se ampliará 2 días más por cada hijo o hija a partir del segundo en caso de parto, adopción o acogimiento múltiple. En el caso de adopción si un cónyuge disfruta la maternidad, el otro disfrutará la paternidad independientemente de que se trate de padre, madre, padres o madres.

Según datos del INE en 2014, se solicitaron un total de 235.678 permisos por paternidad en 2014 y 237.988 en 2013. Se ha visto reducida el número de permisos en la mayoría de las Comunidades Autónomas (Ver anexo 4).

Como curiosidad destacar que, la Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida que tenía como objetivo incentivar la implicación de los hombres en las obligaciones familiares e incentivar así la distribución a partes iguales de las responsabilidades familiares entre la madre y el padre. Por ello, dicha ley proponía ampliar el periodo de paternidad a 20 días, derecho exclusivo para los padres. Añadir que, dicha ley finalmente quedó suspendida.

### **2.3 Reducción de jornada**

Otra de las medidas a analizar es la reducción de jornada de trabajo para poder conciliar la vida laboral y familiar, o al menos intentarlo. Está recogida en el artículo 37.5 TRLET<sup>21</sup>. La Ley reconoce este permiso como derecho individual que puede ser

---

<sup>21</sup> *Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.*

*Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.*

*El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la CCAA correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.*

*Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa*

disfrutado tanto por hombres y mujeres, pero ¿hacen uso de este derecho ambos?, a lo largo de este capítulo resolveremos la pregunta. Podrán hacer uso de la reducción:

- ♦ Cuando por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo, un hijo o hija no mayor a 12 años; o cuando los hijos presenten alguna discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida.

- ♦ Para el cuidado de un familiar directo, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El inconveniente que surge al disfrutar este derecho, no está relacionado con la solicitud ni la concesión, que es obligatoria por parte de la empresa, sino con la reorganización del tiempo de trabajo, es decir, la elección de cuál van a ser las horas a reducir concretamente. Aquí es donde puede chocar con las necesidades de la empresa.

Los tribunales no están contribuyendo a una aclaración de la norma teniendo sentencias que disponen que en el caso de que el horario de trabajo que se propone para la reducción de jornada afecte a la propia empresa o al resto de trabajadores, la empresa puede mostrar su disconformidad<sup>22</sup>. Si se justifica que la empresa no puede organizar el horario y la trabajadora no indica que no puede compaginar el trabajo con el horario escolar se entiende que la empresa puede denegar a la trabajadora la franja horaria que ha elegido para tal reducción<sup>23</sup>. Por otro lado, si la empresa no aporta ningún documento que indique que la reducción de jornada de la trabajadora afecte a su organización tampoco podrá justificar su no concesión. La falta de documentación puede considerarse

---

*generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.*

<sup>22</sup>SJS de Pamplona de 10 de octubre de 2012. Sentencia 366/2012 rec. 915/2015: la jornada que propone la trabajadora afecta a sus compañeros de trabajos puesto que todos tienen turnos rotativos de mañana y/o tarde. El comercio abre todos los días de mañana y tarde, y si la empresa accedía a reducir la jornada debería modificar el horario del resto de los trabajadores.

<sup>23</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia (en adelante STSJ) de Galicia de 12 de abril de 2013 rec: 82/2013: La actora no demostró a la empresa que los dos días en los que solicita horario de mañana sea porque ni su cónyuge ni otro familiar puedan recoger a su hija.

contraria a la buena fe. Por lo que la petición de la trabajadora de modificar su horario de trabajo se estima a su favor<sup>24</sup>.

A resaltar que, los casos comentados son un reflejo una vez más de quienes son las que solicitan las reducciones de jornada para proporcionar los cuidados necesarios en la familia. Por lo que queda constancia del largo camino que queda aún por andar.

♦ Otra de las causas de reducción de jornada es cuando se produzca el nacimiento de hijas o hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. La madre o el padre tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.<sup>25</sup>

La reducción de jornada como mínimo debe ser un octavo (1/8) y como máximo la mitad (1/2) de la jornada. Lo que traerá como consecuencia la reducción proporcional del salario en relación con la jornada. Es decir, si se disfruta una reducción de jornada en un octavo, el salario se reduce proporcionalmente en un octavo, si la reducción de la jornada es de la mitad de la jornada el salario se reduce a la mitad.

Resulta de interés señalar cuáles son los motivos por los que hombres y mujeres solicitan una reducción de su jornada de trabajo.

**Gráfica 4: Motivos de la solicitud de reducción de la jornada (expresada en miles)**

AÑO	MADRES		PADRES	
	2014	2013	2014	2013
<b>TOTAL</b>	<b>2.090,2</b>	<b>2.011,5</b>	<b>730,1</b>	<b>742,4</b>
Seguir cursos de enseñanza o formación	81,9	82,5	66,0	59,2
Enfermedad o incapacidad propia	19,1	12,2	7,0	16,7
<b>Cuidado de niños o de adultos</b>	<b>250,0</b>	<b>252,6</b>	<b>10,4</b>	<b>5,8</b>

<sup>24</sup>SJS de Pamplona de 10 de octubre de 2012 rec. 915/2015: "Siempre se demostrará la buena fe del trabajador y de la empresa para reducir su jornada para conciliar y que dicha reducción no afecte a la organización de la empresa".

<sup>25</sup>Número 4 bis) del artículo 37 introducido por la disposición adicional de la Ley 12/2001, 9 julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad («B.O.E.» 10 julio).

<b>enfermos, incapacitados o mayores</b>				
<b>Otras obligaciones familiares o personales</b>	<b>123,9</b>	<b>111,1</b>	<b>10,6</b>	<b>7,9</b>
No haber podido encontrar trabajo de jornada completa	1.269,0	1.226,8	500,1	509,9
No querer trabajo de jornada completa	169,2	150,6	32,1	25,7
Otros motivos	169,6	169,5	102,8	116,7

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

El gráfico muestra las causas por las que, mujeres y hombres solicitan una reducción en su jornada de trabajo. Los motivos que más trascendencia tiene, son los relacionados con el cuidado de niños o de adultos enfermos o de otras obligaciones familiares o personales. Queda patente que será un sexo el que mayoritariamente sacrifica parte de su jornada para los cuidados familiares.

♦ No se puede dar por finalizado este punto sin contemplar la última de las medidas que se ha promovido en un momento de especial sensibilidad como es la posibilidad de reducir la jornada de trabajo cuando se tenga que cuidar a un menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave<sup>26</sup>. El padre o madre puede reducir su jornada de trabajo al menos un 50% para cuidar a su hijo enfermo. Para poder hacer uso de esta reducción de jornada el menor deberá tener cáncer u otra enfermedad grave<sup>27</sup> (leucemia linfoblástica aguda, asma bronquial grave, trastorno psicótico, esclerosis múltiple, etc.) Y además, ambas personas (progenitores, adoptantes y acogedoras de carácter familiar preadoptivo o permanente) deberán trabajar<sup>28</sup>.

<sup>26</sup> Su regulación se contiene en los artículos 190 a 192 Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social.

<sup>27</sup> La enfermedad grave por la que se solicita la reducción ha de estar incluida en el listado de enfermedades graves que figura en el anexo del RD 1148/2011.

<sup>28</sup> art. 2 Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave (BOE 30 de Julio de 2011).

La prestación económica por cuidados de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave (en adelante PECMAC), tiene su origen en una contingencia común. Su naturaleza resulta ajena a la relación laboral, acercándose más a prestaciones semejantes a la de maternidad o paternidad, teniendo en común con ellas la estrecha relación familiar que le une al trabajador con el hijo menor afectado. Lo que contrasta con la forma de cálculo de la prestación que recuerda más a las contingencias profesionales al considerar base de cotización por contingencia profesional.

La PECMAC debe cubrir aquella parte de la jornada en la que el trabajador no pueda prestar servicios debido a su dedicación directa, continua y permanente de su hijo, no pudiendo ser inferior la reducción de su jornada al 50% de su duración.<sup>29</sup>

Teniendo en cuenta que lo pretenden conseguir las medidas de conciliación es que los trabajadores participen en su vida familiar, éstas no pueden afectar negativamente a la protección del trabajador frente a situaciones de necesidad o a las condiciones de trabajo. Porque no es lo mismo permanecer en situación de reducción de jornada durante unos meses, uno o dos años o un número prolongado de años.

Lo verdaderamente trascendente para el tema que nos ocupa es que como consecuencia de la reducción de la jornada se reducirá de forma proporcional el salario y sobre todo las bases de cotización a la Seguridad Social afectando a las futuras prestaciones de Seguridad Social. Únicamente durante los dos primeros años de reducción de jornada por cuidado de hijas e hijos menores de 12 años y durante el primer año de reducción por cuidado de otros familiares, las cotizaciones se computan incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido la jornada de trabajo sin dicha reducción, a efectos del cálculo de las prestaciones de Seguridad Social por incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad, paternidad y jubilación (art. 237 TRLGSS).

---

<sup>29</sup>FERNÁNDEZ ORRICO. F.J., “Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, prestación para cuidado de menores afectados de cáncer u otra enfermedad grave” (Directores García Ninet, J.I, García Viña, J., Vicente Palacio, A.) *Manual básico de Seguridad Social*, Atelier, 2016, págs. 227 y 228.

## 2.4 Derecho de adaptación de jornada<sup>30</sup>

En este último punto podemos destacar la importancia que tiene al poder los padres adaptar su jornada al tiempo que dedican al cuidado familiar para poder así conciliar más fácilmente. Esto quiere decir, que la ordenación del tiempo de trabajo constituye un elemento fundamental para conciliar la vida laboral, personal y familiar. La implantación de medidas que permitan la flexibilidad en la jornada de trabajo dentro de la empresa es una de las herramientas que hacía más fácil que los empleados puedan compaginar su vida laboral con la familiar (como por ejemplo llevar o recoger sus hijos al colegio).

El Estatuto de los Trabajadores en su artículo 34.8 reconoce a los trabajadores el derecho a *<<adoptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla>>*.

Lo que esto quiere decir es que los modos de los pactos pueden ser diversos, como por ejemplo, se podrá se podrá distribuir el tiempo de trabajo de diferente forma según los días de la semana o épocas del año, esto sería conveniente aplicarlo en vacaciones ya que muchos padres tienen problemas durante estos periodos, es decir las posibilidades que se ofrecen en la negociación colectiva o mediante el acuerdo entre empresario o trabajador son muchas.

Pero dichos pactos están condicionados a la actividad productiva que realiza la empresa y por ello se tiene que tener en cuenta en la negociación colectiva. La regulación de los requisitos en los que el trabajador puede adoptar la distribución de la jornada queda en manos de dicha negociación pudiendo ser mejorada mediante acuerdo con el empresario. Esto quiere decir que el trabajador aunque tiene el derecho de adaptación no decide sobre la distribución de la jornada sino que debe negociarlo con el empresario.

---

<sup>30</sup>AGUILERA IZQUIERDO, R., "Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres", Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2007, págs. 88 y 89

Cuando no se llegue a un acuerdo porque se produzca un enfrentamiento con los intereses de la empresa se deberá tener en cuenta la dimensión constitucional<sup>31</sup> de este derecho, tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de sexo de las mujeres trabajadoras como desde el mandato de protección a la familia y a la infancia, partiendo de esos derechos se debería hacer compatibles los intereses mostrando el trabajador y la empresa sus razones.

### **3. Ventajas que obtienen las empresas que adoptan buenas medidas de conciliación**

Una vez tratadas las medidas de conciliación previstas en la normativa española, se ha considerado de interés resaltar que no solo se trata del cumplimiento de la norma sino de la integración de medidas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal en una organización. Con ellas se mejora los recursos humanos de la empresa, es decir, aporta beneficios a toda la plantilla, trabajadores y trabajadoras, pero además influye positivamente en beneficios para la propia empresa. En este apartado, conoceremos que las ventajas de aplicar medidas de conciliación en una empresa son muchas, entre ellas algunas son<sup>32</sup>:

- Retención y captación del talento, si la empresa es percibida como una que tiene una gran implicación en la conciliación los empleados querrán seguir en ella y otros también querrán formar parte de ella. Facilitar la conciliación hace que los trabajadores se queden en la propia organización ya que, si la abandonaran puede que en otras no tuvieran las ventajas que tienen. Otros trabajadores querrán formar parte de la plantilla de las empresas que ayuden a la conciliación.
- Aumento de la productividad. Adoptar medidas de conciliación hace que el clima laboral sea mejor. No hay estrés y los trabajadores trabajan de forma más satisfecha. Es una forma de compensar a los trabajadores y a coste cero como en el caso de la flexibilidad en el trabajo.
- Reducción del absentismo laboral. Esto conlleva a la reducción de las bajas laborales causadas por conflictos para poder conciliar la vida laboral y familiar (estrés, depresión,...) Se pueda dar en el caso de trabajadores que tienen que

---

<sup>31</sup>STC 3/2007, de 15 de enero

<sup>32</sup> Ministerio de Igualdad. "Conciliación de la vida laboral, familiar y personal" Implantación de planes de igualdad en organizaciones laborales, 2010, pág. 8.

cuidar a personas dependientes o cuidado de menores que con una buena política de conciliación podrán desarrollar las mismas funciones sin tener que ausentarse del trabajo.

- Aumento de la implicación de la plantilla aportando más capacidad productiva y prestando los servicios mejor.
- Reducción de la rotación del trabajo y los costes de reincorporación
- Obtener bonificaciones tras aplicar las medidas. En 2015 el importe máximo de bonificación fue de 2.500€.
- Mejorar imagen de la empresa para que repercute de manera positiva en los resultados comerciales de la misma. Se atraerá nueva clientela y nuevos trabajadores que valoran el compromiso de la empresa con la conciliación y la igualdad. Además los servicios o productos de la empresa serán mejor valorados ya que se tiene un mayor prestigio. Puede distinguirse positivamente respecto a otras empresas, siendo una empresa responsable, moderna y estable.
- Y la que más nos interesa, promover la igualdad de hombres y mujeres. Para que conciliar de buenos resultados, no se deben imponer medidas dirigidas únicamente a las mujeres sino que se deben aplicar tanto a hombres como a mujeres porque de lo contrario no se estaría cumpliendo la igualdad de oportunidades, y esto volvería a repercutir sobre las mujeres puesto que sería más costoso contratarlas.

Según los últimos estudios realizados por el Centro Internacional Familia y Trabajo (ICWF) y Edenred, “los entornos laborales que favorecen la conciliación multiplican por cuatro el compromiso de los empleados: Los entornos laborales sin medidas de conciliación multiplican por once la intención de los empleados de dejar la empresa”. Conciliar no significa trabajar menos, sino hacerlo de una forma distinta, más efectiva y más rentable para la empresa. Las seis empresas que mejor han entendido la conciliación y que más ofrecen medidas en España han sido: Repsol, Agbar, Vodafone, Mercadona, IBM y L’Oreal.<sup>33</sup>

Conciliar, por tanto, constituye una estrategia para mejorar los recursos humanos de la organización. Es decir, contar con todos los hombres trabajadores y todas las mujeres

---

<sup>33</sup> Estudio realizado por el Instituto Internacional de Ciencias Políticas. Publicado en el periódico ABC.

trabajadoras que tengan un horario estable y que puedan conciliar la vida laboral y familiar, y además estén satisfechos en la empresa aporta beneficios a la empresa.

## **CAPÍTULO II**

### **Cotización como el factor fundamental**

#### **1. Definición de cotización.**

Resulta indispensable para poder seguir desarrollando el trabajo conocer la figura básica de las prestaciones, vinculado directamente a la cotización que se ha venido acumulando a lo largo de los años. Por ese motivo, el presente capítulo explicará que se entiende como cotización.

Para poder conocer el concepto cotización debemos acudir al RDL 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social y al RDL 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social (en adelante RGC). La cotización, es un deber de aportación y consiste en un acto mediante el cual los sujetos obligados aportan recursos económicos al Sistema de la Seguridad Social en virtud de su inclusión en dicho Sistema, por el ejercicio de una actividad laboral. A esos recursos se le denominan cuotas con los que se financiará la Seguridad Social.

La cotización a la Seguridad Social es obligatoria<sup>34</sup>, y según el artículo 141.1 TRLGSS están sujetos a esta obligación los trabajadores incluidos en el Régimen General y Regímenes Especiales de la Seguridad Social y los empresarios por cuya cuenta trabajen. Por otro lado, el artículo 142 de la misma ley dice que el sujeto responsable y quien debe retener de las nóminas las cantidades que debe aportar cada trabajador es el empresario.

---

<sup>34</sup>Artículo 6.1 Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social (RGC)

Por otro lado, resulta necesario hacer hincapié en que será nulo todo pacto individual o colectivo por el cual uno de los sujetos obligados a cotizar asuma a su cargo la obligación de pagar total o parcialmente la cuota a cargo del otro, o renuncie a cualquiera de los derechos y obligaciones que en orden a la cotización les reconozcan las normas reguladoras de cada Régimen (artículo 143 de TRLGSS y artículo 7.3 RGC)

Esto significa es que, los salarios de los trabajadores han de pactarse siempre “brutos” antes de las deducciones por cuota obrera a la Seguridad Social y retenciones a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (en adelante IRPF). Las deducciones que se efectúan en el salario del trabajador serán las que resulten al aplicar los diferentes tipos de bases de cotización, mientras que, en las retenciones sobre el IRPF se deberá tener en cuenta el salario del trabajador y sus condiciones personales (estado civil, descendientes o ascendientes con los que conviva, tipo de contrato, etc.). Es decir, ambos conceptos, cotización y retención deberán restar del salió pactado con el empleado.

## 2. Elementos básicos de la cotización

Los elementos básicos de la cotización con los que podremos establecer las cantidades a compensar en concepto de coste de SS serán los siguientes:

- Base de cotización<sup>35</sup>: es la cantidad que resulta de aplicar las reglas de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio económico, en el RGC de otros derechos de la Seguridad Social y en las normas que lo desarrollen y lo complementen. En el Régimen General como por ejemplo se calculará en función de las retribuciones del trabajador. *La base de cotización para todas las contingencias, y situaciones amparadas por la acción protectora del Régimen General está constituida por la remuneración total (tanto en metálico como en especie), que con carácter mensual tenga derecho a percibir el trabajador o*

---

<sup>35</sup> Artículo 23 RGC

*asimilado, o la que efectivamente perciba de ser ésta superior, por razón del trabajado que realice por cuenta ajena.*<sup>36</sup>

Los topes máximos y mínimos de las bases de cotización se regulan para este año, están recogidos en el art. 115 de la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos generales del estado para el año 2016.

- Tipo de cotización<sup>37</sup>: es el porcentaje que se aplica a lo anterior, dando como resultado el importe a pagar o la cuota. Los tipos de cotización serán los que establezca la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado<sup>38</sup> para cada ejercicio económico.
- Cuota: resultado de aplicar el tipo de cotización a la base de cotización y deducir las reducciones o bonificaciones que le resulten aplicables. La cuota refleja el importe de la obligación de cotizar durante un tiempo llamado periodo de liquidación.

Mediante la aplicación de la base de cotización, junto al tipo de cotización y la cuota, cada trabajador a lo largo de su vida obtendrá un periodo de cotización con el que en caso de baja laboral, pueda percibir una prestación con la que afronte situaciones de necesidad que antes cubría el salario por realizar una actividad laboral.

### **3. Cotización necesaria para acceder a las prestaciones de la Seguridad Social en España**

Una vez que conocemos cómo se ha de obtener las bases de cotización que se tendrán en cuenta para el cálculo de las prestaciones. Es el momento de establecer qué periodos serán necesarios para tener acceso a las prestaciones derivadas de situaciones de necesidad y en particular una vez llegada a la edad de jubilación.

---

<sup>36</sup> Los topes máximos y mínimos de las bases de cotización se regulan en el art- 115 de la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos generales del estado para el año 2016Los topes máximos y mínimos de las bases de cotización se regulan en el art- 115 de la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos generales del estado para el año 2016.

<sup>37</sup> Artículo 145.1 TRLGSS.

<sup>38</sup> Artículo 115.Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016.

### 3.1 Incapacidad

- Incapacidad temporal<sup>39</sup>: Para poder acceder a esta prestación se exige tener cubierto un periodo de cotización 180 días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al hecho causante si es el caso de una enfermedad común; si fuese accidente de trabajo o no, o enfermedad profesional no se le exigirá periodo previo de cotización.

La duración máxima del subsidio es de 365 días pudiendo ser prorrogada por otros 180 días cuando se presuma que durante ellos el trabajador va a ser dado de alta médica por curación (art. 169.1.a) TRLGSS)

- Incapacidad Permanente<sup>40</sup>

El artículo 137.1 de la LGSS establece los diversos grados de invalidez existentes en la actualidad, por eso la incapacidad permanente y cualquiera que sea su causa se clasificará, en función del porcentaje de reducción de la capacidad de trabajo del interesado, valorado de acuerdo con la lista de enfermedades que se apruebe reglamentariamente, en los siguientes grados:

- ❖ Incapacidad Permanente Parcial<sup>41</sup>: se le exigirá tener cubierto un periodo mínimo de cotización de 1800 días comprendidos en los 10 años

---

<sup>39</sup> Según el art. 169 LGSS *tendrá la consideración de situaciones determinantes de incapacidad temporal:*

- *Las debidas a enfermedades común o profesional y a accidente, sea o no de trabajo, mientras que el trabajador reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social y esté impedido para el trabajo, con una duración máxima de 365 días, prorrogables por otros 180 cuando se presuma que durante ellos pueda el trabajador ser dado de alta médica por curación.*
- *Los periodos de observación por enfermedades profesionales en los que se prescriba la baja en el trabajo durante los mismos, con una duración máxima de seis meses, prorrogables por otros seis cuando se estime necesario para el estudio y diagnóstico de la enfermedad.*

<sup>40</sup> Artículo 193 LGSS: *“La incapacidad permanente contributiva es la situación del trabajador que, después de haber estado sometido al tratamiento prescrito, presenta reducciones anatómicas o funcionales graves, susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitivas, que disminuyan o anulen su capacidad laboral. No obstará a tal calificación la posibilidad de recuperación de la capacidad laboral del incapacitado, si dicha posibilidad se estima médicamente como incierta o a largo plazo.”*

<sup>41</sup> Artículo 3.1 del Decreto 1646/1972, de 23 de junio para la aplicación de la Ley 24/1972, de 21 de junio, en materia de prestaciones del Régimen General de la Seguridad Social(BOE de 28 de Junio de 1972): *“aquella incapacidad que sin alcanzar el grado de total, ocasione al trabajador una disminución*

inmediatamente anteriores a la fecha en la que se haya extinguido la incapacidad temporal de la que ha derivado, en el caso de que sea enfermedad común. Por lo contrario, si deriva de accidente o enfermedad profesional no se le exigirá periodo de cotización.

❖ Incapacidad Permanente Total<sup>42</sup>: se tiene que tener cubierto un período previo de cotización, si la incapacidad deriva de enfermedad común. El período de cotización exigido varía en función de la edad del interesado.

❖ Incapacidad Permanente Absoluta<sup>43</sup>: tener cubierto un período previo de cotización si la incapacidad permanente deriva de enfermedad común o si la incapacidad permanente deriva de accidente no laboral y el interesado no se encuentra en situación de alta ni asimilada. Además se tendrá en cuenta la edad del interesado.

❖ Gran invalidez<sup>44</sup>: el periodo de cotización que se le exige es el mismo que el de la incapacidad permanente absoluta.

#### **4. El caso específico de la pensión de jubilación**

En este último apartado nos centraremos en la pensión de jubilación<sup>45</sup>, objeto de este trabajo, intentando dar a conocer qué requisitos de cotización son necesarios para poder obtenerla y qué se puede hacer cuando no se acredita dicha cotización. Además, comentaremos brevemente las dificultades que tienen las mujeres para acceder a la pensión debido en general a la menor cotización.

---

*no inferior al 33% en su rendimiento normal para dicha profesión, sin impedirle la realización de las tareas fundamentales de la misma"*

<sup>42</sup> Es aquella que <<inhabilita al trabajador para la realización de todas o de las fundamentales tareas de dicha profesión, siempre que pueda dedicarse a otra distinta>>

<sup>43</sup> Es aquella que <<inhabilita por completo al trabajador para toda profesión u oficio>>

<sup>44</sup> <<la situación del trabajador afecto de incapacidad permanente y que, como consecuencias de pérdidas anatómicas o funcionales, necesite la asistencia de otra persona para los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos>>

<sup>45</sup> Su regulación está en los artículos 204 a 215 de la TRLGSS.

La jubilación es el resultado de una nueva fase de vida prevista, pero a veces no tenemos la certeza si se podrá llegar a alcanzar una prestación que cubra las carencias necesarias que antes se cubría con las rentas del trabajo. Tras un largo periodo en el que la edad mínima de jubilación exigida eran los 65 años, se produjo un cambio en la edad de jubilación. Desde la publicación el 2 agosto de 2011 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social la edad de jubilación a los 65 años y 4 meses, modifica y aumenta tanto el periodo de cotización como la edad de jubilación.

En el anexo 5 se recoge la tabla indicando los periodos de cotización que se deben cumplir según la edad exigida. Como consecuencia del impacto de la nueva edad exigida se establece una aplicación progresiva para el paso de 65 a 67 años, durante el periodo de 2013 y 2027. De esta forma, los trabajadores que acumulen dicha carrera laboral completa seguirán pudiendo solicitar la pensión por jubilación a partir de los 65 años de edad. El objetivo que persigue el cambio en la edad es alargar la vida laboral y las carreras de cotización. En cualquier caso, el determinar la edad de jubilación tendrá un impacto desigual entre hombres y mujeres.

Uno de los requisitos para acceder a la prestación de jubilación es cumplir un determinado periodo de cotización, Para sumar a la complejidad del cálculo de la pensión de jubilación se debe tener en cuenta la situación en la que se encuentre el trabajador antes de que se produzca su jubilación<sup>46</sup>:

### **En cuanto a trabajadores en situación de alta o asimilada<sup>47</sup>:**

---

<sup>46</sup>BENEYTO CALABUIG, D., "Reforma de la pensión de jubilación". La reforma de la jubilación y de otras prestaciones análisis práctico y comentarios de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, CISS, 2011, págs. 39 y 40.

<sup>47</sup> Se consideran *situaciones asimiladas a la de alta*, a estos efectos, entre otros, las siguientes: La situación legal de desempleo, total y subsidiado, y la de paro involuntario. La situación del trabajador durante el período correspondiente a vacaciones anuales retribuidas que no han sido disfrutadas con anterioridad a la finalización del contrato. La excedencia forzosa. El período de tiempo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia por cuidado de hijo, de menor acogido o de otros familiares. El traslado del trabajador por la empresa fuera del territorio nacional. Los períodos de inactividad entre trabajos de temporada.

[http://www.seg-social.es/Internet\\_1/Trabajadores/PrestacionesPension10935/Jubilacion/RegimenGeneral/Jubilacionordinaria/Beneficiarios/6155](http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/PrestacionesPension10935/Jubilacion/RegimenGeneral/Jubilacionordinaria/Beneficiarios/6155) (Consultado 01/09/2016)

- *Período de cotización genérico:* 15 años (5.475 días), a partir de 25-05-2010.
- *Período de cotización específico:* 2 años deberán estar comprendidos dentro de los 15 años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho o a la fecha en que cesó la obligación de cotizar, si se accede a la pensión de jubilación desde una situación de alta o asimilada, sin obligación de cotizar.

**En cuanto a trabajadores en situación de no alta ni asimilada<sup>48</sup>:**

- *Período de cotización genérico:* 15 años (5.475 días), a partir de 25-05-2010.
- *Período de cotización específico:* 2 años deberán estar comprendidos dentro de los 15 años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho.

Únicamente se ha tenido en cuenta elementos básicos para poder tener acceso a la prestación de jubilación, pero se tendrán en cuenta otros factores como la integración de las lagunas de cotización, trabajo a tiempo parcial, jubilación flexible<sup>49</sup>, jubilación parcial, duración de los contratos, trabajos en los distintos regímenes de cotización, Esto quiere decir, que para tener acceso a una pensión de jubilación contributiva es necesario alcanzar por ejemplo en 2016, los 65 años y 4 meses y acreditar un mínimo de 15 años cotizados. A partir de los dos últimos requisitos nombrados se calcula el importe de la pensión como un porcentaje de cotización media. De modo que con 15 años se percibe el 50% de la base reguladora, con 25 años el 80% y con 35 años se llega al 100%<sup>50</sup>.

---

<sup>48</sup> Situación que se da cuando no se está en asimilada al alta, es decir cuando ni se está de alta ni de baja en la Seguridad Social.

<sup>49</sup> Según Fotinopoulou Basurko, Olga la jubilación flexible se da cuando causada la edad de jubilación, se compatibiliza la pensión con un trabajo en el que se produzca una reducción entre el 25% y el 50%.

<sup>50</sup> Vara Miranda, M.J, "La desigualdad de género en el sistema público de pensiones: El caso de España", Tribunal de Economía, Marzo-Abril 2011, pág. 124.

## 5. Desigualdad de género en el sistema público de pensiones

Este apartado asume una propuesta con el enfoque de género en la pensión de jubilación. Es decir, cómo depende el importe o la propia concesión de una pensión de jubilación de las funciones que mujeres y hombres desempeñan en la sociedad.

Anteriormente veíamos como la mujer es la que en un porcentaje mayor se dedica a combinar su empleo con el cuidado de los hijos y las labores domésticas, trabajo no remunerado como sabemos y que hace se le reste oportunidades laborales. Las diferencias entre ambos son muy notables, por un lado el derecho a la pensión incluye a un número de mujeres menor y los ingresos<sup>51</sup> percibidos son inferiores a los que perciben los hombres.

Las mujeres constituyen el 51,28% del total de las pensiones que se constituyen en España. Pero solo un 36,91% han accedido a una pensión por jubilación, las cuales son las más bajas (alrededor de 655 €/mes)<sup>52</sup>

Los principales motivos de la desigualdad de género en el ámbito de la Seguridad Social se pueden sintetizar en factores biológicos, demográficos y estructurales. En cuanto al biológico, se demuestra que en la actualidad la esperanza de vida de las mujeres supera los 80 años, pero esa ventaja se convierte en desventaja social cuando a partir de la jubilación la calidad de vida empieza a preocupar. Que la mujer sea la encargada del hogar y de los hijos hace que cuando llega a la hora de la jubilación se encuentre o bien sin derecho a la pensión o con una pensión relativamente menor a la del hombre.

---

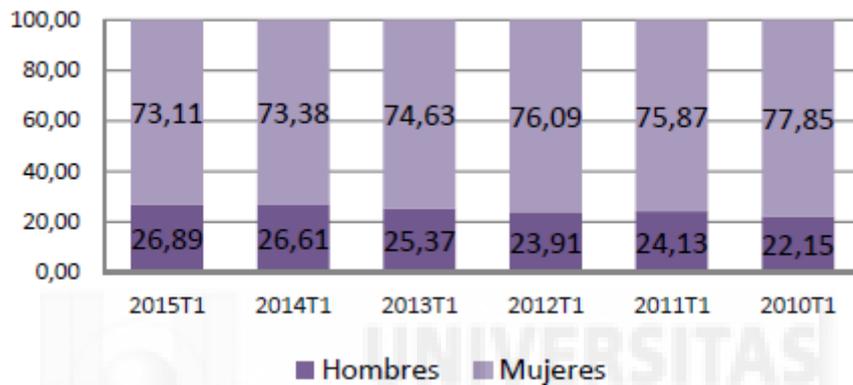
<sup>51</sup>La evolución del porcentaje de brecha de España en cuatro años ha supuesto un aumento de tres puntos más en relación con la Unión Europea. Partiendo en el año 2010 de una brecha del 16,1 % en la Unión Europea y un 16,2 % en España, tres años después en España no ha dejado de aumentar mientras que la media europea se mantiene prácticamente invariable. Teniendo en cuenta que la diferencia salarial, en cómputo hora, homologada con la metodología de la Unión Europea, es del 19,3 por ciento en España,  $(19,3 \times 365 / 100 = 70,44)$ , las mujeres españolas deben trabajar 70 días más que un hombre para obtener el mismo salario, por lo que deberíamos trabajar durante todo un año y hasta el 10 de marzo del año siguiente. Unión General de Trabajadores COMISIÓN EJECUTIVA CONFEDERAL 8 de Marzo de 2016.

<sup>52</sup> Unión General de Trabajadores COMISIÓN EJECUTIVA CONFEDERAL 8 de Marzo de 2016.

Los motivos pueden ser varios, que hayan tenido salarios inferiores a lo largo de su vida laboral, que hayan trabajado de forma discontinua o que se hayan visto con dificultades para poder promocionarse como profesionales. Las mujeres es el colectivo que mayor índice de ocupación parcial tienen, esto hace que exista una desigualdad.

Si por ejemplo analizamos quien realiza más trabajo a tiempo parcial, obtendríamos los siguientes datos:

**Gráfico 4: Ocupación parcial de mujeres y hombres**



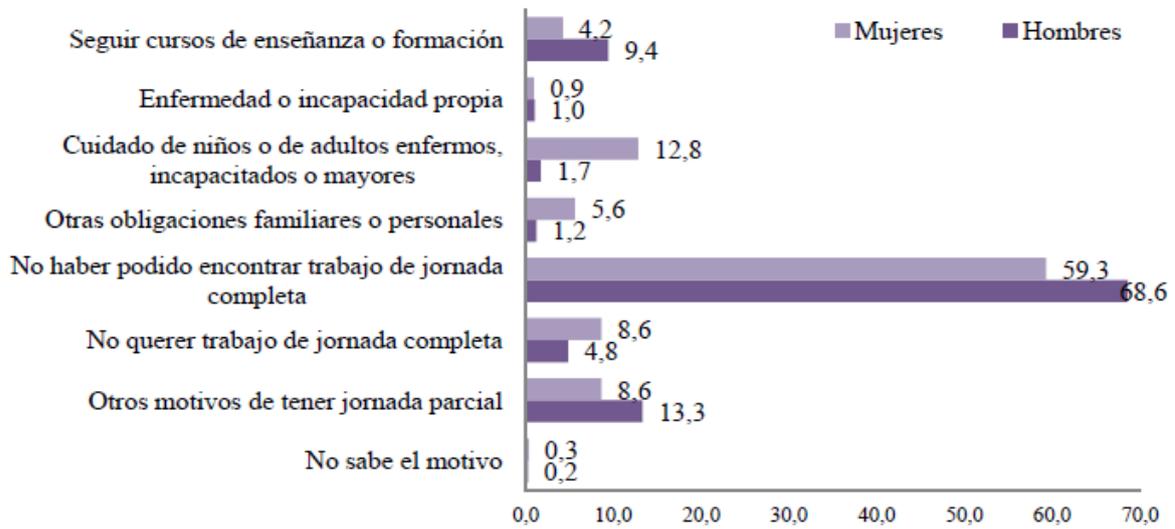
Fuente: Encuesta de población activa. INE (2015)

En el primer trimestre de 2015 al igual que en los primeros semestres de anteriores años, se observa que hay una mayor incidencia de las mujeres en los contratos a tiempo parcial, por lo que cualquier consecuencia que tengan los empleados a tiempo parcial, afectará a un número mucho mayor de mujeres que de hombres. En el cuarto trimestre de 2015<sup>53</sup>, los ocupados a tiempo parcial eran un 75,8 de mujeres y un 17,6 de hombres (ver anexo 5).

Y si nos detenemos en las causas, queda reflejado que las causas por las que hombres y mujeres tienen una ocupación parcial:

<sup>53</sup> Encuesta de Población Activa (EPA) Cuarto trimestre de 2015. Notas de Prensa 28 de Enero de 2016. INE.

**Gráfico 5: Causas por las que la ocupación es parcial**



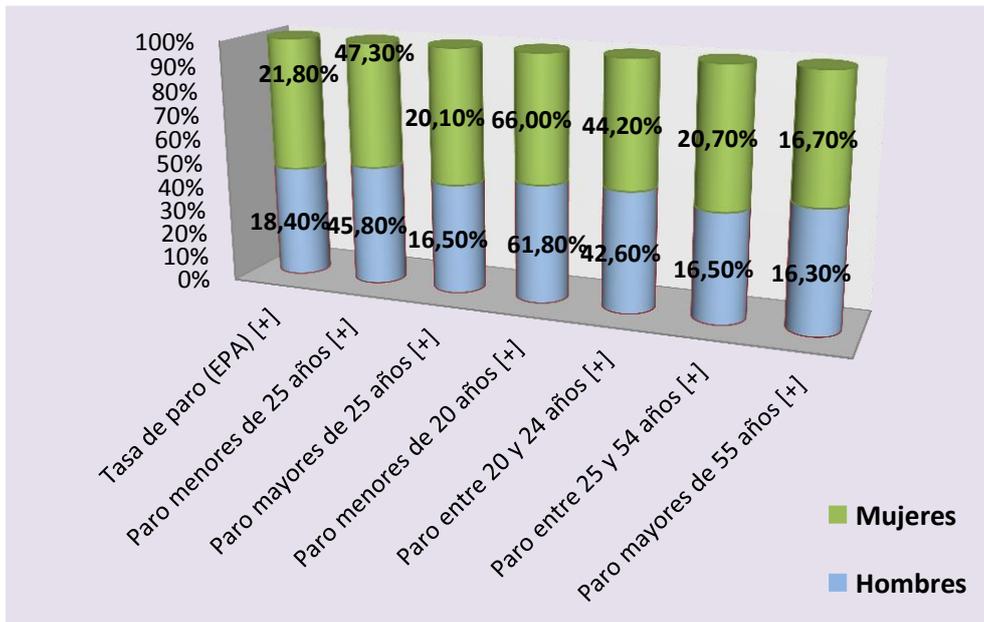
Fuente: Encuesta de población activa. INE (2015)

Sin embargo como se ha comentado anteriormente no solo hay un factor. La posición de la mujer en el mercado de trabajo también incrementa la desigualdad, ya que el trabajo femenino a todas las edades se encuentra en un nivel más bajo que el masculino. En cuanto a la tasa de paro son las mujeres las que más padecen el desempleo ya que, muchos empresarios prefieren contratar hombres que mujeres. Los puestos de trabajo de las mujeres también se dan en sectores por tradición femenina (limpieza, cuidado de enfermos, niños,...), muy pocas se dedican a trabajar en sectores tradicionalmente masculinos (producción de electricidad, construcción, transporte,...)<sup>54</sup>.

Si atendemos a la tasa de paro queda reflejado que el número de parados varía dependiendo del sexo.

<sup>54</sup> Pérez del Río, T: <<La valoración del trabajo femenino de la mujer: aspectos económicos y sociales>>pág. 4.

**Gráfico 6: Tasa de paro en España por sexo y edad (II Trimestre de 2016)**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Datosmacro.com

La distancia que separa el desempleo de trabajadores y trabajadoras de España es de 3,4 puntos en el segundo trimestre de 2016. En el rango por edades el paro es más alto en el sector femenino.

Muchas mujeres ven frustrada su promoción profesional al ser madres. Las trabajadoras al igual que los trabajadores tienen derecho a la formación y promoción en el empleo, en el supuesto de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad de Madrid, número 77/2006 (Sala de lo social, sección 6), de 4 de febrero, se plantea que una tripulante de cabina de pasajeros ha visto reducidos sus ingresos y promoción profesional por el hecho de ser madre y ejercer sus derechos.

De esta manera se constata que el no crear beneficios compensatorios para los tiempos de “parones” forzados supone que se está causando discriminación indirecta en el sexo que los sufre.

Un ejemplo de discriminación por razón de género en la promoción profesional podemos encontrarla, en la Sentencia del Juzgado de lo Social 13 Barcelona, número 336/2007 de 30 de julio. En este caso, en unos grandes almacenes decidieron no

promocionar profesionalmente a sus empleadas porque éstas soportaban las cargas familiares y las labores de casa.

En resumen, se ha puesto de manifiesto la desigualdad detectada en un gran número de mujeres. Con empleos menos remunerados, con jornada, a tiempo parcial, con excedencias y reducciones de jornada para cuidar a sus hijos y otros familiares. A esto hay que sumar, el trabajo del hogar que como decíamos no es remunerado y sigue desarrollándose mayoritariamente por mujeres. Por el contrario, los hombres que se han dedicado la mayor parte de su vida al trabajo, si parones ni reducciones por cuidado de hijos u otros familiares, son gratificados con unas pensiones a las que muy pocas mujeres accederán.

### **CAPÍTULO III**

#### **Medidas que “mejoran” la jubilación de las madres pensionistas**

Las españolas son unas de las mujeres que más retrasan la maternidad de la Unión Europea. Como media las mujeres tienen su primer hijo con 30,6 años, mientras que en otros países europeos la media es de 28,8 años de media. En atención a la tasa de fertilidad, España sigue estando casi en los últimos puestos con apenas 1,32 hijos por mujer frente a la media de 1,58 en la Unión Europea<sup>55</sup>.

Uno de los principales inconvenientes que hemos visto a lo largo del trabajo es hacer compatible la maternidad con el trabajo fuera del hogar familiar, así como la atención de otros familiares dependientes. Por ello, existe la posibilidad de establecer ficciones de cotización durante determinados periodos de tiempo relacionados con la atención de hijos y otros familiares con la finalidad de cubrir aquellas necesidades de cotización que se producen en la jubilación.

---

<sup>55</sup> Datos publicados por Eurostat en 2014

## **1. Medidas dirigidas a incentivar la maternidad: periodos de cotización asimilados al parto**

Los inconvenientes anteriormente descritos han hecho que el acceso a la mujer al mercado de trabajo se haya visto obstaculizado. Todo ello, provoca que las carreras de cotización de las mujeres sean menores a la de los hombres y que muchas de ellas no alcancen una jubilación digna. Según el IESE Business School<sup>56</sup> (en adelante IESE): *El sistema de pensiones público, al basarse en las cotizaciones que dependen del salario percibido, perpetúa las desigualdades salariales del mercado laboral. Este hecho tiene un impacto negativo para las mujeres pensionistas: exceptuando los tramos más bajos, las prestaciones por jubilación siempre son inferiores al salario percibido durante la etapa laboral. La pensión media de los hombres en 2012 fue de 1.067 euros, mientras que la de las mujeres sólo fue de 659 euros, lo que supone una diferencia del 38%.*

Con la entrada en vigor la LOIMH se pusieron en marcha diversas medidas encaminadas a impulsar la corresponsabilidad por un lado y a favorecer la mejora de las condiciones con las que las mujeres acceden a una pensión por otra. Una de estas medidas tendrá la finalidad de incentivar la natalidad y que esta no suponga un perjuicio en la carrera de la madre. Para ello se computa, se computa como cotizados, a efectos de las prestaciones contributivas de jubilación e incapacidad permanente de cualquier Régimen de la Seguridad Social, un número determinado de días a favor de aquellas mujeres que en el momento de dar a luz no es trabajadora. En este supuesto solamente se protege la maternidad biológica y no la adoptiva, es decir, que lo que se pretende hacer es fomentar la natalidad<sup>57</sup>.

---

<sup>56</sup> Es una de las escuelas de negocios internacionales mejor clasificadas en los rankings, y ofrece una amplia variedad de formación en dirección general de instituciones y empresas.

<http://www.iese.edu/es/index-default.html> (Consultado 30/09/2016)

<sup>57</sup> En ocasiones la maternidad ha interrumpido la vida laboral de las mujeres y tras buscar una igual efectiva entre mujeres y hombres el artículo 235 LGSS dice: *“A efectos de las pensiones contributivas de jubilación y de incapacidad permanente de cualquier régimen de la Seguridad Social, se computarán, a favor de la trabajadora solicitante de la pensión, un total de 112 días completos de cotización por cada parto de un solo hijo y de 14 días más por cada hijo a partir del segundo, éste incluido, si el parto fuera múltiple, salvo si, por ser trabajadora o funcionaria en el momento del parto, se hubiera cotizado durante la totalidad de las dieciséis semanas o, si el parto fuese múltiple, durante el tiempo que corresponda”.*

Lo anterior consiste en una mejora en las lagunas de cotización, es decir, a los años que una mujer tenga cotizado se le suman dieciséis semanas por cada hijo que hayan tenido en un tiempo no cotizado. La finalidad de esto es que, se pueda acceder al mínimo de cotización para el acceso a la prestación y que se vea incrementada dicha prestación.

A modo de ejemplo, una trabajadora que ha iniciado su vida laboral el 27/09/1999 acredita en el momento del hecho causante de la pensión de jubilación. 07/12/2013 un total de 5.400 días cotizados, y demuestra que dio a luz a una niña el día 23/02/2008, acreditaría el periodo previo de cotización de 5475 días para acceder a la pensión.

Sin embargo a la hora de llevarse a cabo la estricta interpretación de la norma está causando dificultades para su aplicación Mencionar como ejemplo la Sentencia del Tribunal Supremo (en adelante STS) 6429/2013 de 12 de abril de 2013 por la que la demandante solicitó en Primera Instancia, una pensión de jubilación en el régimen general. La solicitud, si bien cuenta con pensión de vejez S.O.V.I había sido denegada al no contar con la carencia específica exigida. La resolución del INSS reconocía 496 días cotizados en el periodo donde debía situarse la carencia específica de dos años y en su demanda la actora pidió que a la cifra reconocida se sumara la de 224 días asimilados al parto por dos partos habidos, a razón por 112 días por cada uno. En la fecha de los partos acredita cotizaciones superiores a las dieciséis semanas. El Juzgado de lo Social estimó la demanda, reconociéndole la prestación computando 336 días ficticios correspondientes a sus tres partos, aunque la actora solo reclamó la adición de 224 días.

El INSS recurre en suplicación ante el TSJ de Cataluña siendo desestimado y posteriormente en casación ante el TS, que estima el recurso y revoca la sentencia del Juzgado de lo Social número 33 de Barcelona. *Se alega infracción del art. 161 LGSS y de la DA 44, aprobada por RDL 1/1944 e 20 junio. Imposibilidad de computar los 3 partos, aun cuando hubieran podido servir para el cómputo de la carencia genérica, pues en ella no se produce exigencia alguna de ocurrencia dentro de un periodo concreto. Se requiere una vinculación al sistema durante dicho periodo y en el presente caso, los partos tuvieran lugar en fecha muy anterior.*

*El objeto de la DA 44 LGSS, es fomentar una política de natalidad, el beneficio se dirige a la mujer trabajadora que realiza el doble esfuerzo de un desempeño laboral y el cuidado de su descendencia. De ahí, que los largos periodos de desvinculación del sistema no permitan incluir la asimilación.*

De esta manera, no solo tenemos un complemento ciertamente limitado, sino que ante la poca concreción de la norma, se está a la discrecionalidad de los tribunales.

## **2. Medidas dirigidas a compensar el tiempo dedicado a los hijos: Beneficios por cuidado de hijos o menores**

Mientras que el artículo 235 solo se aplica a mujeres trabajadoras, el artículo 236 LGSS tiene un ámbito de aplicación más extenso puesto que se refiere a mujeres y hombres que hubiesen tenido un hijo por nacimiento o adoptivo, es decir ésta última abarca a todos aquellos sujetos que cuiden a los hijos y no tan solo a las madres biológicas.

*1. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, se computará como periodo cotizado a todos los efectos, salvo para el cumplimiento del período mínimo de cotización exigido, aquel en el que se haya interrumpido la cotización a causa de la extinción de la relación laboral o de la finalización del cobro de prestaciones por desempleo cuando tales circunstancias se hayan producido entre los nueve meses anteriores al nacimiento, o los tres meses anteriores a la adopción o acogimiento permanente de un menor, y la finalización del sexto año posterior a dicha situación.*

*El período computable como cotizado será como máximo de doscientos setenta días por hijo o menor adoptado o acogido, sin que en ningún caso pueda ser superior a la interrupción real de la cotización.*

*Este beneficio solo se reconocerá a uno de los progenitores. En caso de controversia entre ellos se otorgará el derecho a la madre.*

*2. En cualquier caso, la aplicación de los beneficios establecidos en este artículo no podrá dar lugar a que el período de cuidado de hijo o menor, considerado como período cotizado, supere cinco años por beneficiario. Esta limitación se aplicará, de igual modo, cuando los mencionados beneficios concurren con los contemplados en el artículo 237.1.*

Dicha medida no es un beneficio que aumente el periodo de carencia sino que está destinada a aumentar la cuantía de la prestación

Aparece una coincidencia en la duración de la cotización ficticia del art. 235 y 236 de la LGSS (ambos de 112 días). Pero esto se produjo tan solo durante el año 2013 porque a partir de ese año se ha ido incrementando progresivamente la duración máxima de la cotización ficticia hasta que en 2019 llegue a 270 días máximos por hijo. La duración del cómputo de cotización del año 2016 será de 191 días.

### **3. Plan General de Apoyo a las Familias<sup>58</sup>**

El 14 de mayo del pasado año el Consejo de Ministros a propuesta del Alfonso Alonso<sup>59</sup> aprobó el Plan Integral de Apoyo a la Familia. Un instrumento para mejorar la protección de las familias en todas las familias y de forma transversal. El plan integrará las políticas y acciones orientadas a las familias durante el período de 2015-2016. El presupuesto ronda los 5.400 millones de euros y está formado por 228 medidas, las cuales aportarán significado a nuestro trabajo porque muchas están destinadas a apoyar a las mujeres que quieren tener hijos y a la maternidad.

Para paliar esta situación, el Plan Integral de Apoyo a la Familia introdujo a partir del día 1 de enero de 2016 un complemento a la cuantía de la pensión contributiva para las mujeres que hayan tenido dos o más hijos<sup>60</sup>. Consiste en un complemento de forma que la Seguridad Social reconoce la aportación demográfica que hacen las mujeres para la sostenibilidad futura del sistema, es decir mujeres que compatibilizan la maternidad con

---

<sup>58</sup> Ministerio de Empleo y Seguridad Social- <http://www.msssi.gob.es/gabinete/notasPrensa.do?id=3660> (Consultado 5/5/2016)

<sup>59</sup> Ministro de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad – Notas de Prensa - <http://www.msssi.gob.es/gabinete/notasPrensa.do?id=3660> (Consultado 03/04/2016)

<sup>60</sup> Artículo 60 RDL 8/2015: “Se reconocerá un complemento de pensión, por su aportación demográfica a la Seguridad Social, a las mujeres que hayan tenido hijos biológicos o adoptados y sean beneficiarias en cualquier régimen del sistema de la Seguridad Social de pensiones contributivas de jubilación, viudedad o incapacidad permanente”

su carrera laboral. Dicho complemento será un importe que resultará de aplicar un porcentaje<sup>61</sup>:

- Por haber tenido dos hijos será un 5%.
- Por haber tenido tres hijos, un 10%.
- Y por haber tenido cuatro o más, un 15%.

Por un lado, hay un 46,4 % de mujeres cotizantes a la Seguridad Social, pero las carreras de cotización medias de ellas son de 31,3 años frente a 40,6 de los varones. Como el importe de las pensiones es un 26% inferior se aplican dichos porcentajes con el fin de aumentar la pensión contributiva de las mujeres.

Una vez calculada la pensión se aplica el porcentaje correspondiente al número de hijos. Se prevé que el efecto de esa medida sea acumulativo.<sup>62</sup>

El Plan cuenta con 10 objetivos generales:

- Desarrollar los principios que deben regir las actuaciones en materia de familia.
- Avanzar en su protección social, jurídica y económica.
- Afrontar los retos sociodemográficos relacionados con el envejecimiento y la baja natalidad, con apoyo a la maternidad. Gracias a dicho porcentaje se incentiva la maternidad en la jubilación.
- Garantizar la sostenibilidad y cohesión social con apoyo a las familias.
- Favorecer la solidaridad intergeneracional e intrafamiliar.
- Construir una sociedad solidaria con las familias.
- Dar apoyo preferente a las familias en situaciones especiales.
- Erradicar las desigualdades con origen en la situación familiar.
- Avanzar en un mayor conocimiento de la institución familiar.
- Y evaluar los resultados y el impacto de las políticas de familia.

---

<sup>61</sup> España no es el primer país en aplicar dicha medida, nuestro país vecino Francia ya lo aplica a partir del tercer hijo. <https://www.lassuranceretraite.fr/portail-info/home/salaries/mes-droits-selon-de-mon-parcours/droits-lies-aux-enfants.html> (Consultado 01/02/2016)

<sup>62</sup> Noticias Jurídicas - [http://noticias.juridicas.com/actualidad/noticias/10208-el-gobierno-propone-aumentar-la-pension-contributiva-de-las-mujeres-trabajadoras-que-han-tenido-dos-o-mas-hijos-/](http://noticias.juridicas.com/actualidad/noticias/10208-el-gobierno-propone-aumentar-la-pension-contributiva-de-las-mujeres-trabajadoras-que-han-tenido-dos-o-mas-hijos/) (Consultado 06/06/2016)

Aunque la medida es muy positiva, resulta descorazonador constatar que va dirigida, como las anteriores, a paliar mínimamente el perjuicio causado, no a potenciar la distribución equitativa de las cargas familiares.

## **CAPÍTULO IV**

### **Comparativa con los distintos países miembros de la Unión Europea**

#### **1. Diferencias existentes en la conciliación de España y en otros países**

A lo largo de todo el trabajo se ha demostrado cuales son las consecuencias tras tener que compatibilizar empleo y familia. Pero ¿ocurre lo mismo en los países de la UE?, en adelante daremos respuesta a esta pregunta, analizando las diferencias que hacen que se pueda conciliar mejor.

##### **1.1 Horarios de la jornada laboral**

En Europa, en la mayoría de países la flexibilidad de los horarios de trabajo para poder conciliar la vida laboral y familiar sigue siendo escasa, algo que aumenta en el caso de España, uno de los países europeos donde más difícil resulta conciliar. De acuerdo con el Informe<sup>63</sup>, en España un 88,2% de las empresas son las que deciden la totalidad del horario de sus empleados, esta cifra aumenta en Letonia con un 95,3% (país con menor flexibilidad), mientras que en otros países como Finlandia la cifra baja hasta el 44,8% (país con mayor flexibilidad) (ver anexo 7).

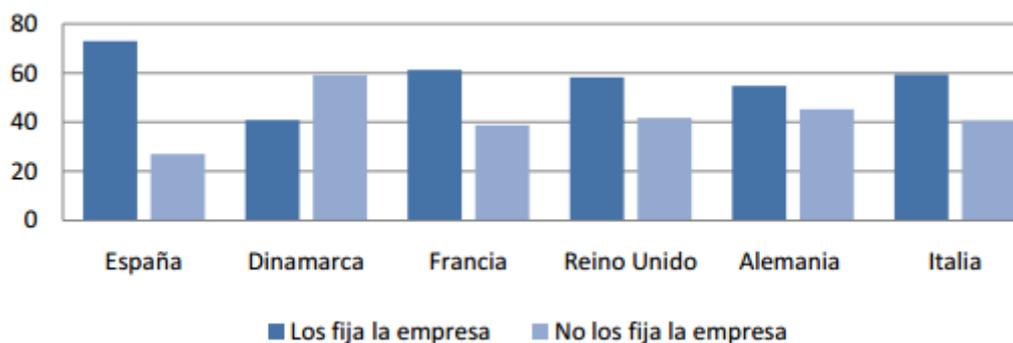
La fijación de los horarios repercute de una manera u otra si es fijado por parte de la empresa o por el trabajador, repercutiendo a su vez a la hora de poder compatibilizar el empleo con las cargas familiares.

---

<sup>63</sup> Informe de la Evolución de la Familia en España 2016. Instituto de Política Familiar. Madrid 11 de Mayo de 2016.

La fijación de los horarios repercute de una manera u otra si es fijado por parte de la empresa o por el trabajador, repercutiendo a su vez a la hora de poder compatibilizar el empleo con las cargas familiares.

**Gráfico 7: Fijación de los horarios**



Fuente: Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (2010). Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (en adelante Eurofound).

La imagen anterior nos muestra como en España es un país donde la empresa mayormente fija los horarios a sus empleados, algo que provoca que los trabajadores presentarán más dificultades para conciliar. De este modo, un trabajador no puede por ejemplo llevar a sus hijos al colegio si justo está en su jornada laboral. En nuestro país concretamente tan solo 1 de cada 9 españoles tiene un horario flexible.

Si la información sobre la situación familiar en Europa es preocupante para el Instituto de Política Familiar, el caso de España es aún peor. España destina 1,2% del Producto Interior Bruto a la familia frente al 2,2% de media en la UE<sup>64</sup>.

Por el contrario, también hay que tener en cuenta que, las empresas pueden adaptar la jornada de sus empleados a sus responsabilidades familiares y facilitar de esta manera un horario con el que poder compaginar trabajo y familia.

Otra diferencia es la finalización de la jornada de trabajo, mientras que en Reino Unido e Italia la jornada acaba a las 17h y en Alemania a las 18h, en España la jornada laboral

<sup>64</sup> El Mundo - <http://www.elmundo.es/sociedad/2016/05/11/573368d5e2704ebe018b4658.html> (Consultado 15/05/2016)

acaba en una media de las 19h. Aunque más o menos se comience a la misma hora, España es el país que acaba más tarde, puesto que dedica dos horas para comer, mientras que otros países europeos usan solamente media hora, esa diferencia provoca que en España se dé un alargamiento de la jornada laboral. Un cambio horario, mejoraría la calidad de vida de las familias y la productividad de la empresa, pero además del cambio horario por parte del gobierno sería necesario un cambio de horario para que dicho tiempo sea utilizado como tiempo libre.

Los horarios que tenemos no tienen nada que ver con los escolares provocando que los padres no pasen el tiempo suficiente o el deseable con sus hijos y que tengan que ser terceras personas como decíamos en anteriores capítulos los que se ocupen de los niños. Nuria Chinchilla<sup>65</sup> afirma que: "Ser padre ahora mismo en España es un heroísmo: no tenemos tiempo ni energía". "La mujer", explica Chinchilla, "se incorpora a un mercado laboral de hombres, hecho y pensado para hombres. Pero esos hombres ahora también quieren ser padres, y tener una vida fuera del trabajo".

Hay que señalar que dicho horarios no afecta solo a los padres sino también a los niños que en la mayoría de los casos desayunan, comen y meriendan en el colegio. "Los niños lanzan mensajes aterradores, se sienten solo"<sup>66</sup>.

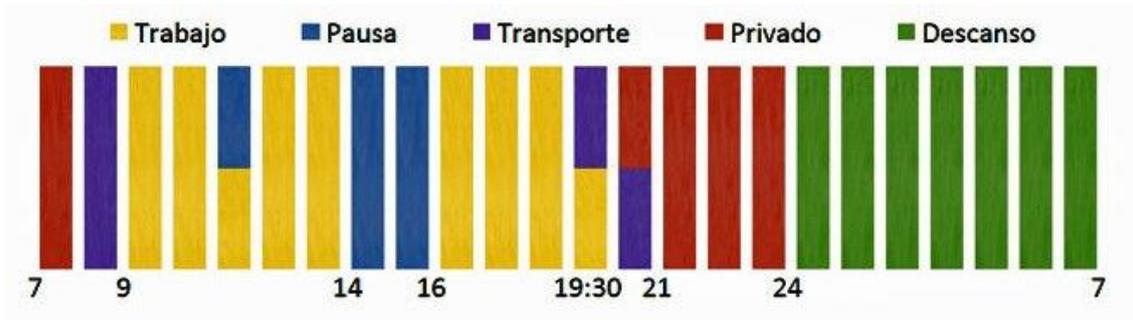
Por todo ello y con este horario vemos como el tiempo dedicado a la vida privada es escaso. Los españoles también somos los que más tiempo dedicamos al trabajo fuera del horario laboral, por delante de los italianos, alemanes, franceses y británicos.

---

<sup>65</sup> Profesora en IESE. Experta en conciliación y una de las primeras abanderadas en del cambio horario en España.

<sup>66</sup> José Luis Casero presidente de ARHOE durante la jornada 'Hora de conciliar'. Guía para trabajar la sensibilización sobre conciliación en la comunidad escolar celebrada en Madrid

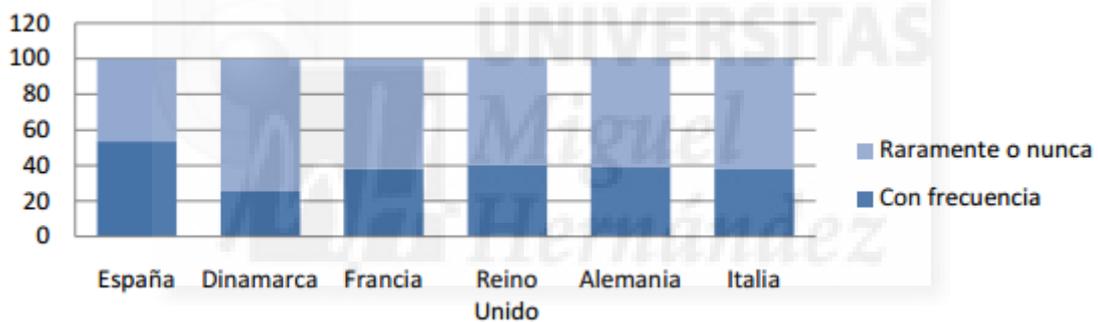
**Gráfico 8: Horario actual de España (±)**



Fuente: Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles

Añadir que, muchos padres ven obstaculizado el desempeño de sus responsabilidades familiares porque la mayor parte de su tiempo está destinado al trabajo.

**Gráfico 9: Dificultades para cumplir las responsabilidades familiares debido al tiempo destinado al trabajo**



Fuente: Encuesta Europea de Calidad de Vida (2012). Eurofound

En la imagen anterior muestra que el caso de España, es el que más presenta dificultades para asumir las responsabilidades familiares, cerca de un 60% de los encuestados, admite que tiene dificultades con frecuencia. Se entiende que es debido, a la mala organización existente en la jornada laboral de España. En Dinamarca por el contrario, con una jornada que se adapta más a las obligaciones familiares se estima que ocasionalmente tendrá dificultades para llevarlas a cabo.

## 1.2 Permisos de paternidad y maternidad en nuestro entorno.

Otro de los aspectos que marcan la diferencia entre España y los países de nuestro entorno es el relacionado con la duración de los permisos de maternidad y paternidad

que, cuestión en la que como podemos comprobar, figuramos a la cola de nuestros vecinos.

**Gráfico 10: Duración maternidad/paternidad**

PAÍSES	MATERNIDAD	PATERNIDAD
España	112 días	15 días
Suecia	480 días (60 para compartir con el padre)	480 (60 para compartir con la madre)
Noruega	322-392 días (21 antes del parto y 42 después. El resto lo puede compartir con el padre)	70 días
Finlandia	105 días +158 compartidos con el padre	18 días + 158 compartidos con la madre
Alemania	98 días (6 semanas antes del parto y 8 después)	84-98 días
Grecia	119 días	–
Italia	154 días	91 días
Rumanía	126 días	126 días
Portugal	120 – 150 días	15 días

Fuente: Bebesymas y datosmacro

Para poder dedicarse al cuidado de los hijos tras el parto muchas empresas descartan contratar a mujeres por el gasto que supone el periodo de maternidad. Para que no aparezca desigualdades existe la posibilidad de que el padre y la madre se distribuyan la maternidad, como comentábamos anteriormente pueden compartir dicho permiso a excepción de las seis semanas obligatorias para la mujer. En el caso de maternidad biológica, en caso de adopción cualquiera de los cónyuges podrá solicitar el disfrute de las dieciséis semanas.

En este último punto, la igualdad sigue siendo más una utopía que una realidad. Pero, añadir que, las dos formaciones políticas, PP y Ciudadanos han firmado un acuerdo el

pasado 27 de agosto, para la investidura de Mariano Rajoy. Entre las 150 medidas que contiene el pacto, está la de equiparar los permisos de maternidad y paternidad pero de manera gradual, para así asumir el gasto y cumplir con las obligaciones presupuestarias.<sup>67</sup>

## 2. Complemento de maternidad en países del entorno comunitario

Actualmente en la UE las políticas familiares ocupan un puesto importante favoreciendo a la maternidad y la lucha contra la desigualdad en materia de prestaciones. Mayormente las ayudas a las familias están relacionadas con la maternidad, duración de los permisos parentales o mejoras de éstas, pero también se han introducido medidas en materia de pensiones. Cada país presenta un complemento diferente:

### 2.1 Francia

El país vecino apuesta por mejorar o aumentar las pensiones contributivas por hijos. Señalar que la pensión de jubilación de los trabajadores franceses está compuesta por:

1. La pensión de jubilación base del Régimen General de Empleados (Régimengénérald'assurancevieillesse des travailleurssalariés, RGAVTS), que se financia con cotizaciones a la Seguridad Social de empresarios y trabajadores.
2. La pensión complementaria de jubilación, también obligatoria, que se desglosa en asalariados (ARRCO) y cuadros (AGIRC), y que gestionan asociaciones de empresarios y sindicatos.

En el país galo existen unos complementos (“majoration pour enfants<sup>68</sup>”) que se reciben a partir de la jubilación, bien por tener uno o varios hijos a cargo en el momento de la

---

<sup>67</sup> Periódico El País -

[http://politica.elpais.com/politica/2016/08/28/actualidad/1472369222\\_788516.html](http://politica.elpais.com/politica/2016/08/28/actualidad/1472369222_788516.html) (Consultado 31/09/2016)

<sup>68</sup> L'Assurance Retraite - <https://www.lassuranceretraite.fr/portail-info/home/salaries/mes-droits-selon-de-mon-parcours/droits-lies-aux-enfants.html> (Consultado 07/05/2016)

Durante los períodos de maternidad o de permiso para la adopción, que no se cotiza para su jubilación. Si usted es beneficiario de la Seguridad Social, estos períodos pueden permitirle validar trimestres para la jubilación.

- Nacimiento antes de 2014: el trimestre civil del parto es validado;

jubilación, o bien por haberlos tenido o criado con anterioridad. Así, los complementos en Francia por haber tenido o criado hijos, son los siguientes:

- Respecto de la Pensión de Base del Régimen General (RGAVTS), según el MISSOC, el cálculo de la pensión a los 65 años se haría a tasa completa “fullrate” (50%), para ciertos grupos como en el caso de las trabajadoras manuales que han tenido al menos 3 hijos, independientemente del número de años cotizados.
- También se añade un complemento especial del 10% de la cuantía de la pensión con carácter indefinido de haber tenido o criado al menos 3 hijos (en el caso de acogimiento, al menos 9 años antes del cumplimiento de los 16 años de edad)
- La pensión de los Regímenes Complementarios (ARRCO y AGIRC) tendría también un complemento indefinido del 10% de la pensión, para los derechos generados a partir de 2012, por haber tenido/criado 3 o más hijos. Para derechos generados con anterioridad a 2012, el porcentaje del complemento varía según el año y el régimen. Se aplican ciertos límites cuantitativos que se fijan anualmente, y que dependen del régimen que se trate.

## 2.2 Luxemburgo

Por un lado, existe una prestación llamada “Forfait d’éducation” que se destina por haberse dedicado a la educación de uno o varios hijos y se concede a la madre, padre o a la persona que en lugar de los padres. La prestación se concede con los requisitos de estar domiciliado en Luxemburgo y residir en el momento del nacimiento o adopción del niño, y de haber cumplido los 65 años de edad.

La cuantía de la prestación consiste en 86,54 euros/mes por cada hijo, y dicha cantidad queda sujeta a las mismas reglas sobre cotización y fiscalidad que las pensiones.

- 
- Nacimiento a partir de 2014: un trimestre es validado para cada período de 90 días de indemnizaciones diarias a título de la maternidad.
  - En caso de permiso de la adopción, un trimestre es validado para cada período de 90 días de indemnizaciones diarias que se acaba después del 31/12/2013.

Además si es beneficiario de la prestación de “Forfait d’éducation” no podrá beneficiarse de los periodos asimilados de los “baby-years”, por eso no deben confundirse.

Por otro lado, los “baby-years” se tienen en cuenta como periodo cotizado por la labor educativa que hacen los padres. En principio los baby-years son un período de 24 meses respectivamente de 48 meses (3r niño o en caso de adopción) a tener en cuenta para el pariente que se dedicó en Luxemburgo a la educación de su niño. Si durante los susodichos períodos, el solicitante ejerce una actividad profesional, el número total de los períodos a poner en cuenta no puede sobrepasar el máximo de 12 meses por año civil. Esto quiere decir que, por ejemplo, si un trabajador solo ha trabajado 5 meses del año y los otros 7 se ha dedicado a la educación de su hijo, le corresponden esos 7 meses de periodo cotizado.

### **2.3 Alemania**

Se considera como periodos obligatorios de cotización, con independencia de que se haya cotizado o no en algún momento de su vida, los periodos dedicados a la educación de los hijos (*Kindererziehungszeiten*). Se reconocerá a todas las madres, o a los padres si es él encargado unos periodos de:

- 24 meses de cotizaciones por cada hijo nacido antes del 01/01/1992
- 36 meses por cada hijo nacido a partir del 01/01/1992

Los 10 primeros años de vida de los menores se le reconocen a las madres trabajadoras como periodos por educación de los hijos (*BerücksichtigungszeitenwegenKindererziehung*), también se le reconocerá a los padres si acreditan ante el órgano encargado de las pensiones que se han dedicado a sus hijos. Tales beneficios no tienen la función de aumentar el importe de la prestación de la pensión.

## 2.4 Países Bajos

Tienen una amplia variedad de ayudas destinadas a las familias con hijos a su cargo, el objetivo general es garantizar que los costes económicos ocasionados por el cuidado de los hijos no sea una gran carga para la unidad de la familia. Unas ayudas no tienen se conceden sin tener en cuenta los ingresos familiares y otras tienen más atención con las familias con escasos ingresos familiares.

- Sin tener en cuenta los ingresos de la madre/padre, toda unidad familiar obtiene el denominado *subsidio familiar*; se le concederá una cuantía por cada hijo menor de 18 años.
- Existe otro tipo de complementos que se conceden además del subsidio familiar general en virtud de los ingresos de la unidad familiar (padre/madre/parejas).

## 2.5 Dinamarca

Cuenta con 3 pilares distintos de pensiones con requisitos y características para acceder a ellas según la función de la que se trate. Únicamente por Convenio Colectivo, se prevé que cuando una trabajadora haya disfrutado de una baja por maternidad se le abone, durante 15 semanas, una prima mínima de 60 marcos<sup>69</sup>, y una cuota para la pensión que dependerá del Convenio Colectivo por el que se rija. Añadir que esto se le sumará a lo que ya ha recibido en la maternidad.

## 2.6 Italia, Reino Unido, Suecia o Bélgica

Al igual que en Países Bajos no existe un complemento sobre las pensiones contributivas por el hecho de ser madre trabajadora.

---

<sup>69</sup> European Parliament - [http://www.europarl.europa.eu/workingpapers/soci/w9/default\\_es.htm](http://www.europarl.europa.eu/workingpapers/soci/w9/default_es.htm)  
(Consultado 29/07/2016)

### 3. El caso 'francés'

Nos ha parecido de interés desarrollar el caso de Francia teniendo en cuenta la cantidad de españoles que en un momento u otro de su vida han emigrado a ese país en busca de trabajo. La pregunta sería, qué beneficios se aportaría a un español tras trabajar un periodo de tiempo en Francia. Por ello, debemos conocer qué prevé su sistema de Seguridad Social.

*Las cotizaciones efectuadas por prestaciones de servicio en los países de la UE (u otros países que hayan firmado acuerdos de colaboración en materia de pensiones con España) deben ser añadidas en el momento del cálculo de la cantidad a percibir para la jubilación. Sin embargo, la Seguridad Social española no asume la totalidad de una pensión de jubilación calculada a partir de distintas cotizaciones realizadas en otros países europeos. En aplicación del sistema "pro rata temporis", la pensión será calculada de forma independiente por cada entidad de seguridad social de los países donde el interesado haya cotizado. De esta forma cada entidad nacional deberá abonar al interesado la parte de pensión de jubilación que le corresponda en función de los periodos de cotización en cada país<sup>70</sup>.*

"Assurance retraite" es la rama de jubilación de la Seguridad social francesa. Es el régimen de pensiones de base de los trabajadores por cuenta ajena del sector privado, gestionado por la Caja nacional de seguro de vejez (CNAV).

Fundada en 1945, la "Assurance retraite" es un régimen de pensiones por reparto. Son las cotizaciones de los salarios, pagadas por los empresarios y por los trabajadores actuales, las que financian las jubilaciones de los pensionistas que la cobran hoy. Mediante sus contribuciones, los trabajadores obtienen derecho a una pensión que solicitarán a la hora de jubilarse.<sup>71</sup>

---

<sup>70</sup>Ministère des affaires étrangères et du développement international -<http://www.consulfrance-barcelone.org/PENSION-FRANCESA> (Consultado 25/06/2016)

<sup>71</sup>L'Assurance Retraite- <https://www.lassuranceretraite.fr/portail-info/es/home/version-espanola.html> (Consultado 21/06/2015)

En Francia actualmente la edad de jubilación es de 65 años pero, desde el 1 de julio de 2016, tras la última reforma, se incrementará de forma progresiva en 4 meses por año, hasta alcanzar los 67 años en 2023<sup>72</sup>.

Para obtener la pensión completa, equivalente al 50% de la base reguladora, será necesario acreditar un número determinado de trimestres de cotización en función del año de nacimiento, 60 trimestres (40 años) para los nacidos antes de de 1949, 161 para los nacidos en 1949, 162 para los nacidos en 1950 y así hasta 166 para los nacidos en 1955. En el caso de no acreditarse dicho número de trimestres se concederá la pensión pero con una disminución. El salario medio para obtener la base reguladora es la media de los 25 años mejores años de cotización.

Se incentiva la prolongación de la vida laboral, una vez alcanzada la edad de jubilación. Por cada trimestre cotizado a partir de la edad legal de jubilación, y teniendo la totalidad de trimestres necesarios para obtener la pensión completa, la bonificación es de 1,25 %.

A modo de ejemplo, María ha estado trabajando un total de 20 años en Francia y 10 años en España. Para poder percibir una pensión de cada país, se exige un periodo mínimo de 15 años cotizados.

Por un lado, la administración francesa debe hacer un cálculo doble:

- La pensión correspondiente a los 20 años trabajados en el país galo: por ejemplo, 800 euros.
- Además calculará el importe que María hubiera recibido trabajando el total de su vida laboral allí: por ejemplo: 1.500 euros – 1.500 \* 20 años trabajados en Francia/ 30 años en total =1000 euros.

María, por tanto, en Francia tendrá derecho a la prestación con mayor importe.

Por otro lado, en España no se calculará la pensión puesto que no tiene el periodo mínimo. Pero se podrá calcular el tipo equivalente UE. Si María hubiera trabajado esos 30 años en España: por ejemplo 1.200 euros. A continuación determinará la pensión

---

<sup>72</sup> Instituto BBVA de pensiones - <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/comparativa-de-la-edad-de-jubilacion-espana-y-resto-de-europa.html> (Consultado 29/09/2016)

prorrataada, es decir, la parte de ese importe que debe pagársele por los años que ha trabajado en España:  $1.200 \times 10 \text{ años en España} / 30 \text{ años en total} = 400 \text{ euros}$ .

En definitiva, María recibirá una pensión de 1.400 euros.<sup>73</sup>

Pero, ¿qué ocurre si una mujer ha trabajado y ha sido madre en Francia? ¿Tiene algún beneficio para la jubilación? Contestando a esas preguntas diremos que sí. Durante los periodos de maternidad o adopción que no se está cotizando y por lo tanto no contribuyen a la jubilación, si se está asegurado, dichos periodos son permitidos para validarse a la hora de la jubilación.

- Si se da a luz antes de 2014: el trimestre natural del parto se valida;
- Si el nacimiento es a partir de 2014: la cuarta parte se valida para cada período de 90 días de la cantidad diaria en relación con la maternidad.

En caso de que se produzca la adopción, una cuarta parte se valida para cada período de 90 días de indemnizaciones diarias que terminan después del 31/12/2013.

También como vimos en el capítulo anterior puede beneficiarse de un porcentaje que aumente la prestación de jubilación. En el caso de Francia, si una trabajadora ha tenido tres o más hijos, su pensión se incrementará en un 10%. Dicho aumento se le otorgará en las fecha de concesión a la jubilación.<sup>74</sup>

En España en cambio el incremento que tiene una trabajadora que ha tenido tres o más hijos en su jubilación es de un 15%. Por lo que, día a día se va mejorando el sistema para compensar las diferencias en la calidad de vida de los mayores. Resaltar que los países son los que han tenido que crear dichas medidas por la falta de una política comunitari

---

<sup>73</sup> Tu Europa - [http://europa.eu/youreurope/citizens/work/retire-abroad/state-pensions-abroad/index\\_es.htm](http://europa.eu/youreurope/citizens/work/retire-abroad/state-pensions-abroad/index_es.htm) (Consultado 22/06/2016)

<sup>74</sup> L'Assurance Retraite - <https://www.lassuranceretraite.fr/portail-info/home/salaries/mes-droits-selon-de-mon-parcours/droits-lies-aux-enfants.html> (Consultado 22/06/2016)

## Conclusiones

Hay que tener en cuenta que la toma de decisiones personales no siempre obedece a un patrón o tienen una única explicación. Por ello este trabajo no pretende dar una respuesta absoluta al problema propuesto, sino mostrar las conclusiones que se han obtenido en el trabajo.

PRIMERO.- Uno de los sexos es el que está teniendo una carrera de cotización menor y como consecuencia percibe una jubilación inferior, principalmente son las mujeres. Esto ocurre entre otros factores por el puesto que ocupan en el mercado laboral (aceptar contratos parciales, brecha salarial, desempleo,...), hecho que asociamos en la mayoría de los casos al cuidado de los hijos y de otros familiares. Las mujeres siguen siendo las que asumen mayoritariamente el rol de cuidador a la vez que luchan por seguir con el empleo que tantos años les ha costado conseguir, porque disfrutan y lo necesitan.

SEGUNDO.- El sistema de pensiones al contemplar la vinculación directa entre cotización y prestación está perjudicando a aquella persona que renuncia a parte de su cotización para poder conciliar. Por ello está causando a la larga el empobrecimiento futuro de las mujeres junto a un alejamiento del mundo laboral, desfavoreciéndola a la vez a nivel económico y social. Además de fomentar una clara desigualdad ante el sexo masculino. En definitiva lo que todo esto pone de manifiesto es la falta de corresponsabilidad entre un hombre y una mujer.

TERCERO.- Las medidas dirigidas a mejorar la jubilación de las madres pensionistas tienen la finalidad de incentivar la natalidad, y que ésta no suponga un obstáculo en la carrera de cotización de la madre, computándose así un número determinado de días a favor de aquellas mujeres que en el momento de dar a luz no es trabajadora. Del mismo modo, el complemento incluido en el Plan General de Apoyo a las Familias hace que aumente la pensión de las mujeres por haber tenido dos o más hijos. Esto hace que la mujer “vea aumentada” su pensión aunque seguirá siendo menor a la que un hombre recibe.

CUARTO.- España es uno de los países europeos que más dificultades encuentra a la hora de cumplir las responsabilidades familiares. Una de las causas puede ser que España tiene un baja por paternidad menor a la que tienen otros países, por lo que se hace difícil la mayor implicación de los hombres. Aunque resulta sangrante comprobar que aun siendo menor el nº de días a los que se tiene derecho, tampoco es solicitado su disfrute mayoritariamente por los propios padres.

A mi juicio, conciliar es compaginar la vida familiar-personal con la laboral, tener flexibilidad y tiempo para dedicarse a los hijos, a toda la familia y por supuesto a la vida personal. Conciliar no es tener que renunciar a un empleo para ver cómo crecen los niños. Se deben crear medidas para poder escoger y no simplemente renunciar. Se debe concienciar y luchar por un cambio necesario. Convertir la conciliación para que éste sea una realidad tanto para madres como para padres, porque es una lucha de todos: padres, madres, tíos, mujeres, hombres,...

## Propuestas

El único método para lograr que no exista la desigualdad de género, es con un *cambio de mentalidad*, pensando en que los inconvenientes de la conciliación no son un problema privado sino público en donde toda la sociedad debe implicarse.

El potenciar la implicación de los hombres ofreciéndoles incluso mayores plazos, cuando las reducciones de jornada o suspensiones de contratos por motivos relacionados con la conciliación los ha solicitado un hombre. Además de que la totalidad del tiempo que dure tales reducciones o suspensiones por motivos de conciliación compute siempre como periodo cotizado.

Por otro lado, aumentando y equiparando el permiso de paternidad al de maternidad, también hará que éstos participen más y ya no se vea un “problema” contratar a una mujer por miedo a que se quede embarazada. De esta manera, también se producirá un cambio en la mentalidad, es decir, las empresas verán que tanto un hombre como una mujer se ausentarán el mismo tiempo cuando nazca su hijo.

Esto no hará que, de momento, la mujer consiga una pensión similar a la de un hombre o simplemente justa, pero cambiando la mentalidad y eliminando la brechas de género habremos iniciado el camino para ello.

## Bibliografía

### 1.1 Libros y Revistas

AGUILERA IZQUIERDO, R, “Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”, Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2007.

BENEYTO CALABUIG, D., “Reforma de la Pensión de Jubilación”. *La reforma de la jubilación y de otras prestaciones. Análisis práctico de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social*, CISS, 2011.

GARCÍA VIÑA. J., “Prestaciones de la Seguridad Social” (Directores García Ninet, J.I, García Viña, J., Vicente Palacio, A.) *Manual básico de Seguridad Social*, Atelier, 2016

FERNÁNDEZ CORDÓN, J.A Y TOBÍO SOLER, COSTANZA, Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales, documento de trabajo, 2005.

FERNÁNDEZ ORRICO. F.J., Casos prácticos y cuestiones de Seguridad Social, TECNOS, 2013

FERNÁNDEZ ORRICO. F.J., “Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, prestación para cuidado de menores afectados de cáncer u otra enfermedad grave” (Directores García Ninet, J.I, García Viña, J., Vicente Palacio, A.) *Manual básico de Seguridad Social*, Atelier, 2016

LÓPEZ AHUMADA, J.E., La promoción del trabajo”, RRLI Revista crítica de teoría y práctica, 15-18• año 28, 2012

PÉREZ DEL RIO, T: “La valoración del trabajo femenino de la mujer: aspectos económicos y sociales”

SARRIÓ CATALÁ, M., “Coeducación, empoderamiento y gestión de la diversidad para conciliar“. *Medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Hacia un respeto igualitario de las reformas parentales*, (Coord. Cardona Rubert, M.B.) Bomarzo, 2009

VARA MIRANDA, M.J, “*La desigualdad de género en el sistema público de pensiones: El caso de España*”, Tribunal de Economía, Marzo-Abril 2011

## 1.2 URL

Centro de Estudios Financieros - <http://www.laboral-social.com/seguridad-social-tramitado-procesos-maternidad-paternidad.html>

Economía El País  
[http://economia.elpais.com/economia/2016/01/28/actualidad/1453979686\\_597172.html](http://economia.elpais.com/economia/2016/01/28/actualidad/1453979686_597172.html)

El Mundo  
<http://www.elmundo.es/sociedad/2016/05/11/573368d5e2704ebe018b4658.html>

Periódico El País  
[http://politica.elpais.com/politica/2016/08/28/actualidad/1472369222\\_788516.html](http://politica.elpais.com/politica/2016/08/28/actualidad/1472369222_788516.html)

Instituto BBVA de Pensiones  
<https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/comparativa-de-la-edad-de-jubilacion-espana-y-resto-de-europa.html>

Instituto BBVA de Pensiones  
<https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/comparativa-de-la-edad-de-jubilacion-espana-y-resto-de-europa.html>

Instituto de la mujer y para la Igualdad de Oportunidades

<http://www.inmujer.gob.es/conoceDerechos/preguntas/reduccion.htm>

Instituto de la mujer y para la Igualdad de Oportunidades

<http://www.inmujer.gob.es/estadisticas/consulta.do?area=6>

Instituto de la mujer y para la Igualdad de Oportunidades

<http://www.inmujer.gob.es/actualidad/noticias/2013/mayo/BoletinEstadistico3.htm>

Instituto de Política Familiar - <http://www.ipfe.org/Espa%C3%B1a/>

L'Assurance Retraite - <https://www.lassuranceretraite.fr/portail-info/es/home/version-espanola.html>

L'Assurance Retraite - <https://www.lassuranceretraite.fr/portail-info/home/salaries/mes-droits-selon-de-mon-parcours/droits-lies-aux-enfants.html>

Ministère des affaires étrangères et du développement international

<http://www.consulfrance-barcelone.org/PENSION-FRANCESA>

Ministerio de Empleo y Seguridad Social

[http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia\\_7/contenidos/guia\\_7\\_16\\_2.htm](http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia_7/contenidos/guia_7_16_2.htm)

Ministerio de Empleo y Seguridad Social

<http://www.msssi.gob.es/gabinete/notasPrensa.do?id=3660>

Ministro de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad – Notas de Prensa -

<http://www.msssi.gob.es/gabinete/notasPrensa.do?id=3660>

Noticias Jurídicas <http://noticias.juridicas.com/actualidad/noticias/10208-el-gobierno-propone-aumentar-la-pension-contributiva-de-las-mujeres-trabajadoras-que-han-tenido-dos-o-mas-hijos->

### 1.3 Normativa consultada

Directiva 96/34/CE, del Consejo, de 3 de junio de 1996.

Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Ley 12/2001, 9 julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros derechos de la Seguridad Social.

#### **1.4 Otras fuentes**

Estudio “La infecundidad en España: tic-tac, tic-tac, tic-tac - Centre d’Estudis Demogràfics de la Universitat Autònoma de Barcelona.

Estudio realizado por el Instituto Internacional de Ciencias Políticas. Publicado en el periódico ABC.

Estudio de la UGT COMISIÓN EJECUTIVA CONFEDERAL 8 de Marzo de 2016.

Estudio de la UGT 8 de marzo de 2015. Trabajar Igual - Cobrar Igual - Conciliar Igual.

Informe de la Evolución de la Familia en España 2016. Instituto de Política Familiar. Madrid 11 de Mayo de 2016.

Informe de Evolución de la Familia Europea en 2014 del Instituto de Política Familiar. Madrid 14 de Mayo de 2014.

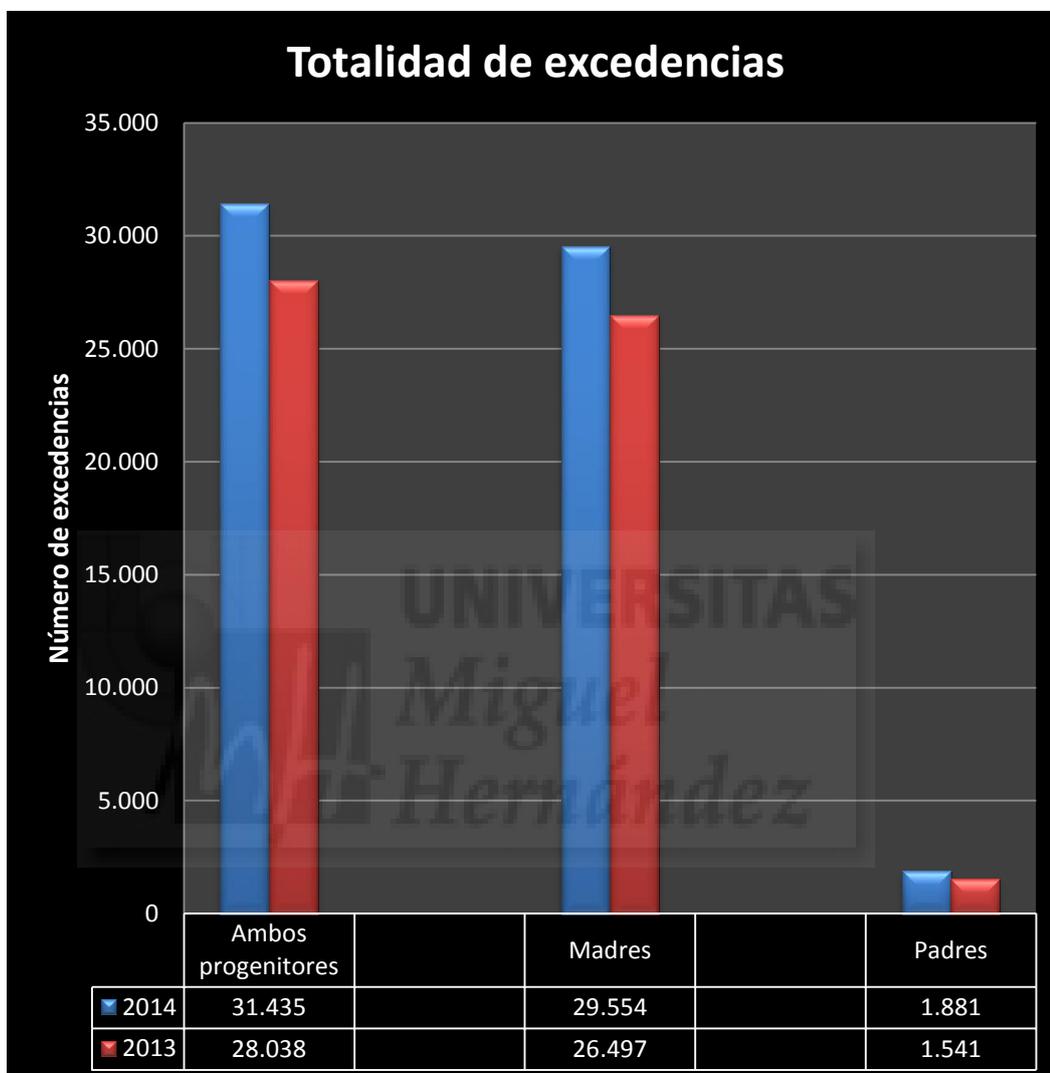
## ANEXOS

### Anexo 1. Total de excedencias por cuidado de hijos según Comunidad Autónoma y según el sexo.

AÑO	MADRES		PADRES	
	2014	2013	2014	2013
<b>TOTAL</b>	29.554	26.497	1.881	1.541
Andalucía	3.058	2.723	206	171
Aragón	1.040	843	49	51
Asturias	298	268	25	25
Baleares	753	659	57	48
Canarias	464	411	67	57
Cantabria	248	215	16	10
Castilla – León	1.845	1.801	94	81
Castilla – La Mancha	1.085	1.103	65	59
C. Valenciana	3.032	2.529	135	105
Cataluña	4.439	4.000	248	192
Extremadura	339	258	33	17
Galicia	515	506	41	31
Madrid	6.309	5.670	551	422
Murcia	1.346	1.169	56	37
Navarra	1.250	1.136	67	54
La Rioja	240	208	9	8
País Vasco	3.275	2.988	160	171
Ceuta	6	4	2	2
Melilla	12	6	0	0

Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos a partir del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

**Anexo 2: Totalidad de excedencias por cuidado de hijos solicitadas por padres y madres en el periodo de 2013/2014**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos a partir del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

### Anexo 3. Permisos y prestaciones de maternidad según CCAA en 2014

	<b>MADRES</b>	<b>PADRES</b>
<b>AÑO</b>	<b>2014</b>	<b>2014</b>
<b>TOTAL</b>	<b>276.239</b>	<b>4.912</b>
Andalucía	49.249	618
Aragón	7.880	140
Asturias	4.474	122
Baleares	6.794	121
Canarias	9.227	143
Cantabria	3.248	74
Castilla – León	12.117	253
Castilla – La Mancha	10.010	135
COM. Valenciana	48.156	814
Cataluña	5.725	61
Extremadura	13.974	305
Galicia	46.948	769
Madrid	9.377	68
Murcia	4.558	164
Navarra	1.914	36
La Rioja	27.166	379
País Vasco	14.646	696
Ceuta	352	8
Melilla	424	6

Fuente: Gráfico obtenido a partir de datos del Instituto Nacional de Seguridad Social

#### Anexo 4. Permisos de paternidad en España

	2014	2013
<b>TOTAL</b>	<b>235.678</b>	<b>237.988</b>
Andalucía	36.968	37.138
Aragón	7.449	7.710
Asturias	3.718	3.910
Baleares	5.071	5.174
Canarias	7.631	7.551
Cantabria	2.822	3.081
Castilla y León	11.091	11.156
Castilla - La Mancha	9.761	10.200
Cataluña	44.227	44.460
Extremadura	4.572	4.451
Galicia	11.156	11.360
Madrid	39.326	40.256
Murcia	8.312	7.902
Navarra	4.241	4.284
La Rioja	1.806	1.885
Com. Valenciana	23.319	22.798
País Vasco	13.630	14.149
Ceuta	270	248
Melilla	308	275

Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos a partir del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

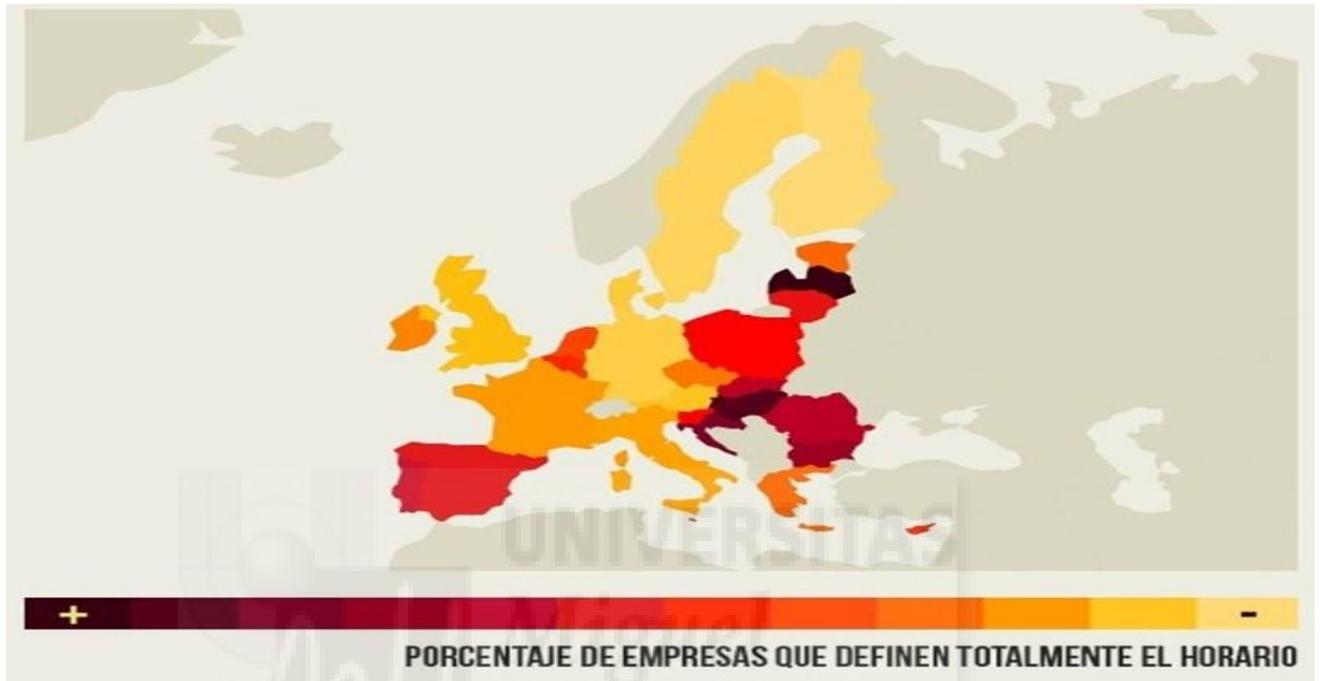
### Anexo 5. Edad y cotización exigida

<b>Año</b>	<b>Períodos cotizados</b>	<b>Edad exigida</b>
<b>2015</b>	35 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 9 meses	65 años y 3 meses
<b>2016</b>	36 o más años	65 años
	Menos de 36 años	65 años y 4 meses
<b>2017</b>	36 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 3 meses	65 años y 5 meses
<b>2018</b>	36 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 6 meses	65 años y 6 meses
<b>2019</b>	36 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 9 meses	65 años y 8 meses
<b>2020</b>	37 o más años	65 años
	Menos de 37 años	65 años y 10 meses
<b>2021</b>	37 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 3 meses	66 años
<b>2022</b>	37 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 6 meses	66 años y 2 meses
<b>2023</b>	37 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 9 meses	66 años y 4 meses
<b>2024</b>	38 o más años	65 años
	Menos de 38 años	66 años y 6 meses
<b>2025</b>	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 8 meses
<b>2026</b>	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 10 meses

<b>A partir de 2027</b>	38 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 6 meses	67 años

Fuente: [www.jubilacionypension.com](http://www.jubilacionypension.com)

### Anexo 6. Definición del horario de trabajo por las empresas



Fuente: Eurostat