EC

Nombre	El Comercio
Audiencia	12.000
Valor Económico	2.800 €
Formato	Papel
Fecha de publicación	04/05/2026 - 03:23
Enlaces	News To You

Volver al indice

«El Estado tiene que jugar un papel esencial para reducir la brecha salarial»

Paz Menéndez Catedrática de Derecho del Trabajo y Seguridad Social y directora del Área de Igualdad y Diversidad de la Universidad de Oviedo

«Las mujeres seguimos conciliando más tiempo y en mayor medida a lo largo de toda la crianza, lo que genera lagunas en las carreras de cotización»

La catedrática de Derecho del Trabajo y Seguridad Social y directora de Igualdad de la Universidad de Oviedo, Paz Menéndez. E.C.

CARLOS GARCÍA-OVIES
Gijón

Hace unos días, la Fundación Alternativas publicó un extenso informe que conmemora los 30 años de la firma del Pacto de Toledo y en el que se ofrece una visión integral y actualizada del sistema de Seguridad Social de España. La asturiana Paz Menéndez (Avilés, 1973), catedrática de Derecho del Trabajo y Seguridad Social y directora del Área de Igualdad y Diversidad de la Universidad de Oviedo, ha participado en su elaboración aportando su visión sobre la brecha de género en las pensiones.

–¿Sigue siendo válido el diseño del sistema de pensiones pactado hace tres décadas?

–El Pacto de Toledo fue un acuerdo centrado sobre todo en la sostenibilidad y la viabilidad del sistema. El sistema de Seguridad Social es mucho más antiguo y nace formalmente el 1 de enero de 1967. Desde entonces hemos ido haciendo los ajustes y reformas necesarias. Lo que se hizo con el Pacto de Toledo fue reconocer que la viabilidad económica del sistema podía estar comprometida y que había que actuar. Sigue siendo válido, pero es necesario continuar reformándolo.

–La brecha de género en pensiones supera incluso a la salarial. ¿Cómo se explica?

–Es importante distinguir entre pensiones contributivas y no contributivas. En las contributivas, especialmente de jubilación y de incapacidad permanente, la brecha es muy significativa. En jubilación supera el 30% y en incapacidad permanente ronda el 13%. En diciembre de 2025, la pensión media de jubilación de las mujeres era de poco más de 1.210 euros, frente a casi 1.730 euros en el caso de los hombres; es decir, más de 500 euros de diferencia mensual.

–¿Y qué factores motivan esa diferencia?

–Las causas conectan directamente con la brecha salarial. A menores salarios, menores bases de cotización y, por tanto, menor pensión. Pero hay más factores, como la mayor temporalidad y parcialidad femenina, la mayor tasa de desempleo, y sobre todo la asunción no corresponsable de las obligaciones familiares. Las mujeres seguimos conciliando en mayor medida y durante periodos más prolongados a lo largo de toda la crianza, lo que genera interrupciones o lagunas en las carreras de cotización, o cotizaciones realizadas desde la parcialidad, con un importe menor. En una pensión como la de jubilación, en la que se tiene en cuenta toda la vida laboral, esos periodos explican una parte importante de la brecha.

–De todas las causas que analiza en el informe, ¿cuáles sería más urgente abordar?

–Hay que seguir actuando sobre la brecha salarial. Cuanto más feminizado es un sector, más bajos son sus salarios. Hay que incidir también en el techo de cristal, porque las mujeres tienen más dificultades para acceder a los puestos de mayor responsabilidad y remuneración. Pero también hay que actuar mediante mecanismos que compensen esa mayor dedicación a la conciliación. Y ahí es el momento de replantearse el papel del Estado. No basta con establecer mecanismos compensatorios al final de la carrera laboral, cuando se solicita la pensión. El Estado tiene que jugar un papel esencial poniendo a disposición servicios sociales efectivos que faciliten la conciliación, como guarderías, una revisión de los horarios y calendarios escolares y más centros de día para la atención a personas mayores o dependientes. Todo esto puede parecer ajeno al sistema de pensiones, pero tiene un impacto directo. Cuanto más difícil es la conciliación, mayor es el abandono de la actividad laboral por parte de las mujeres, mayor la parcialidad y la temporalidad, y eso repercute inevitablemente en las pensiones. La brecha prestacional no es un problema aislado que se resuelva con una medida concreta; hay que enfocarla de forma global, en el marco de un Estado que actúe estratégicamente.

–En el informe señala también que el sistema de incapacidades y enfermedades profesionales está anclado en un modelo industrial y masculinizado.

–El porcentaje de mujeres que percibe prestaciones de incapacidad permanente derivada de contingencia profesional, ya sea accidente de trabajo o enfermedad profesional, es mínimo en comparación con el de los hombres. Y esto importa porque ese tipo de incapacidad tiene, en términos generales, un importe más elevado que la derivada de enfermedad común. Hay dos factores que masculinizan la incapacidad permanente profesional. El primero es que las actividades con especial riesgo de accidente laboral, como la construcción o el trabajo en el mar, están claramente masculinizadas. El segundo es que la regulación de las enfermedades profesionales, recogida en un decreto de 2006, responde precisamente a ese modelo industrial masculinizado. Las enfermedades que guardan relación con el trabajo en sectores feminizados no están integradas en ese decreto, lo que hace muy difícil que una incapacidad permanente de una mujer se declare derivada de enfermedad profesional. La jurisprudencia ha hecho un esfuerzo importante para integrar la perspectiva de género en la valoración de estas enfermedades, porque los riesgos psicosociales no están recogidos y porque muchas lesiones por repetición de movimiento estaban previstas para industrias masculinizadas pero no, por ejemplo, para las camareras de piso. Si no estás en la norma porque la norma ignora los sectores feminizados, tienes muchas más dificultades para acceder a una prestación de mayor cuantía. Hay además otro problema, cuando se accede a la incapacidad permanente desde una situación de trabajo a tiempo parcial, que es mucho más frecuente entre mujeres, precisamente por razones de conciliación, la prestación se calcula sobre ese salario reducido.

–Más allá del estudio, que es de alcance nacional, ¿cómo se manifiesta la brecha de género en pensiones en Asturias?

–El informe trabaja con datos nacionales, así que no he barajado cifras asturianas de forma específica. Pero es evidente que en la medida en que Asturias tiene un porcentaje muy elevado de personas en edad de percibir pensiones, todo lo que afecta a la brecha en jubilación puede tener aquí un impacto aún mayor. Luego está la cuestión de la desindustrialización. En zonas como las cuencas mineras, el modelo tradicional era que trabajaban los varones; ellos cobran su pensión de jubilación y las mujeres cobrarán, en su caso, la pensión de viudedad cuando ellos fallezcan. Eso distorsiona el análisis de la brecha en nuestro territorio, porque lo que perciben muchas de esas mujeres son pensiones de viudedad generadas por varones con salarios relativamente altos, no pensiones autogeneradas.

–¿Qué iniciativas está llevando a cabo la Universidad de Oviedo en este ámbito?

–En los últimos cinco años hemos aprobado dos planes de igualdad negociados con los sindicatos y hemos conseguido reducir el techo de cristal. El número de catedráticas se ha incrementado de forma significativa en los últimos años y no creo que sea casualidad. Se han adoptado medidas concretas. Entre ellas, fomentamos el liderazgo femenino, porque sin liderazgo no hay posibilidad de acreditarse a catedrática. Además, el equipo de gobierno es paritario, lo que es en sí mismo una forma de ejercer ese liderazgo.

BRECHA EN JUBILACIÓN

«Debido al envejecimiento de la población, el impacto en Asturias puede ser aún mayor»

CAUSAS

«Cuanto más difícil es la conciliación, mayor es el abandono de la actividad laboral por parte de las mujeres»

Distribuido por News To You, el contenido no puede distribuirse sin el consentimiento expreso del dueño de los derechos de autor.