



## INFORME FÓRUM POLÍTICA FEMINISTA A LAS RECOMENDACIONES DEL PACTO DE TOLEDO 2020

### 0. Defensa del mantenimiento y mejora del sistema público de pensiones

- *El Congreso de los Diputados reafirma su compromiso en el mantenimiento, mejora y adaptación del sistema público de Seguridad Social y, especialmente, del sistema de pensiones.*
- *Se opone a cualquier transformación radical del sistema que suponga una ruptura de los principios en que se asienta el actual, en especial los de solidaridad intergeneracional e intrageneracional, suficiencia de prestaciones, equidad en el reparto de las cargas y responsabilidad pública en la dirección y gestión del sistema.*
- *No considera adecuado parcelar el sistema en función del origen de la necesidad a proteger.*
- *Reitera la separación de fuentes de financiación para las no contributivas y servicios universales.*

En su voluntad de defensa del sistema de pensiones, la Comisión no ha tomado en consideración la corrección de la brecha de género en las pensiones como factor sobre el que incidir de manera prioritaria. El compromiso político con el sistema se antepone al compromiso con las mujeres y con su derecho a tener unos ingresos dignos en la etapa de mayor edad.

La brecha entre las pensiones de jubilación de las mujeres y de los hombres dadas de alta en 2018 fue del 34,22%, con un importe medio de 915,33 € para las de las mujeres. Sin embargo si tenemos en cuenta todas las pensiones de jubilación en vigor para ese mismo año de referencia, la diferencia asciende al 54,66%, con un importe medio de pensión de 825,48 € para las mujeres. Los porcentajes de brecha son lo suficientemente escandalosos, además de sobradamente conocidos, como para que estas Recomendaciones hubieran incluido su corrección como compromiso y principio de acción básico.

Es evidente que las mujeres sufren una discriminación en materia de pensiones y es obligación del Estado eliminarla con medidas que tiendan a la equiparación de las cuantías.

- La reducción de la brecha de las pensiones entre mujeres y hombres como objetivo transversal para todas las medidas que se adopten para la sostenibilidad del sistema público de pensiones en cumplimiento de los principios de solidaridad social y entre generaciones.

### 1. Consolidación de la separación de fuentes y restablecimiento del equilibrio financiero

- *Financiación tributaria de las políticas de empleo: reducciones en la cotización, prestaciones no contributivas del sistema de protección por desempleo, ayudas a sectores productivos concretos a través de la anticipación de la edad de jubilación, tratamiento favorable de la cotización de algunos regímenes o sistemas especiales o en actividades desarrolladas por jóvenes en formación.*
- *Financiación tributaria de la acción protectora relacionada con el nacimiento y cuidado del menor y las situaciones asimiladas al alta por cuidado de familiares, complemento por maternidad, incrementos en la base reguladora de la pensión que perciben las personas viudas con menos recursos o mayores de 65 años sin trabajo ni rentas.*
- *Modificación del artículo 109 de la LGSS (Recursos generales de la Seguridad Social) con calendario de eliminación del déficit financiero de la Seguridad Social y política de préstamos antes de 2023.*
- *Elaboración de estudio que refleje en qué medida las cotizaciones sociales han asumido el peso de la financiación de otras políticas del Estado.*

Consideramos que la separación de fuentes de financiación es fundamental e imprescindible, no sólo para el sostenimiento del sistema, sino también para poder llevar a cabo medidas que permitan la equiparación de las pensiones entre mujeres y hombres.

Afectan mayoritariamente a las mujeres las prestaciones relacionadas con el nacimiento y cuidado del menor, y las situaciones asimiladas al alta por cuidado de familiares y complemento por maternidad, por lo que es razonable que el

- Estado debe asumir la financiación de las partidas relacionadas con el nacimiento y cuidado del menor dentro de las políticas de igualdad.
- Avanzar en la compensación de las lagunas de cotización que presentan las mujeres.

Que se concentran en los 15 años que median entre los 30 y los 45 años, y que las están condenando a ser pensionistas pobres. Sólo el 39,8% de las mujeres, frente al 75,8% de los hombres, que accedieron en 2018 a la pensión por jubilación había cumplido los 38,5 años de cotización.

En lo relativo a pensiones no contributivas, según informe del IMSERSO el 64,73% de las 446.948 pensiones no contributivas las perciben mujeres, cifra que asciende al 74% en caso de jubilación y jubilación derivada de invalidez y tienen una cuantía media de 393,54 € (en el caso de las de invalidez la cuantía asciende a 430,15€) con una nómina total que asciende a 182.914.522,37 €. Estas cuantías son del todo insuficientes para vivir dignamente.

- Incremento progresivo con referencia al SMI en los Presupuestos Generales del Estado de las pensiones no contributivas.

1. INFORME DEL SEGUIMIENTO Y EVOLUCIÓN DE LA GESTIÓN PENSIONES NO CONTRIBUTIVAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL PRESTACIONES SOCIALES Y ECONÓMICAS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD OCTUBRE DE 2020, IMSERSO. <https://www.imsero.es/InterPresent2/groups/imsero/documents/binario/infoct2020.pdf>.

## 2. Mantenimiento del poder adquisitivo y mejora de las pensiones

- Revalorización anual de las pensiones en base al IPC real
- Que toda subida por encima del IPC sea sufragada con cargo a otros recursos financieros

La revalorización de las pensiones del 0,9% con arreglo a la inflación prevista para 2021 va a mantener la brecha de las pensiones entre mujeres y hombres.

Teniendo en cuenta los datos <sup>1</sup> del INSS sobre pensiones contributivas en vigor a noviembre de 2020, los incrementos medios en las pensiones contributivas desagregadas por sexo serán de 11,12 €/mes para los hombres y 7,33€/mes para las mujeres.



Según los gráficos, si bien las mujeres son el 52% de las personas que perciben una pensión contributiva (unas 5.089.497), el total de las cuantías que perciben supone el 42% de la nómina total. Es evidente que los incrementos de pensiones tal como se vienen haciendo de manera proporcional a su importe van a perpetuar e incluso incrementar esa brecha que ahora es del 16%.

En el caso de las pensiones no contributivas, cuya cuantía media era de 393,54€ y que perciben unas 290.000 mujeres en nuestro país, la revalorización del 1,8% va a suponer una subida de algo más de 3€.

	interanual noviembre 2020
<b>IPC General</b>	<b>-0,80%</b>
Alimentos y bebidas no alcohólicas	1,70%
Bebidas alcohólicas y tabaco	0,50%
Vestido y calzado	1,00%
Vivienda	-3,60%
Menaje	0,30%
Medicina	0,30%
Transporte	-5,10%
Comunicaciones	-4,20%
Ocio y Cultura	-0,70%
Enseñanza	-0,20%
Hoteles, cafés y restaurantes	0,30%
Otros bienes y servicios	1,40%

Debemos mencionar que, además, el impacto de la pandemia por COVID-19 en la economía ha supuesto que el IPC interanual haya dado una cifra negativa, el -0,8%, con lo cual se anula la percepción de la "paguilla" de compensación que se venía percibiendo por el desfase entre la subida aplicada y la evolución de los precios al consumo. Sin embargo, si desglosamos los diferentes bienes que se tienen en cuenta para el cálculo, los productos de primera necesidad como alimentos, bebida no alcohólica, vestido, calzado y otros bienes y servicios el índice de precios al consumo sí han tenido una subida, con lo que el poder adquisitivo de las pensionistas se va a ver perjudicado por el COVID-19.

- Diseñar métodos de mejora de las pensiones que tengan como objetivo la equiparación de las pensiones contributivas de las mujeres.
- Dignificar los importes de las no contributivas, objetivo que debe incorporarse a través de los presupuestos generales o contra el Fondo de Reserva de las pensiones como política prioritaria para la igualdad de mujeres y hombres de impostergable interés social.

### 3. Fondo de reserva

La disminución del Fondo obedece al persistente desequilibrio financiero que ha deteriorado las cuentas de la Seguridad Social durante sucesivos ejercicios presupuestarios, siendo conveniente establecer un remanente mínimo sujeto a una regla endurecida de disponibilidad.

Una vez que se recupere el equilibrio de las cuentas de la Seguridad Social, debe retomarse la regla según la cual los excedentes de las cotizaciones, sin límite alguno, han de incorporarse al Fondo de Reserva, así como que la disposición de sus activos debe ajustarse estrictamente al pago de prestaciones de naturaleza contributiva.

El Fondo de Reserva puede ser una importante ayuda para resolver desequilibrios coyunturales entre los ingresos y los gastos de la Seguridad Social, pero no es el mecanismo adecuado para resolver desequilibrios financieros de naturaleza estructural.

Evolución del Fondo de Reserva de la Seguridad Social de España (en millones de euros)				
Año	Aportaciones	Ganancias	Capital retirado	Total Fondo
2000	601	3	-	604
2001	1.803	26	-	2.433
2002	3.575	161	-	6.169
2003	5.494	362	-	12.025
2004	6.720	586	-	19.330
2005	7.005	849	-	27.185
2006	7.542	1.152	-	35.879
2007	8.410	1.427	-	45.716
2008	9.520	1.987	-	57.223
2009	80	2.719	-	60.022
2010	1.809	2.544	-	64.375
2011	223	2.217	-	66.815
2012	227	2.970	7.003	63.008
2013	196	2.187	11.648	53.744
2014	279	2.911	15.300	41.634
2015	103	3.994	13.250	32.481
2016	11	2.664	20.136	15.020
2017	2	173	7.100	8.095
2018	1	-53	3.000	5.043
2019	-	-	-	1.543

Fuente: Seguridad Social

Que el Fondo de Reserva de las pensiones se recupere y sirva para asegurar el cobro de éstas, es una buena noticia. La disposición de sus activos se debe destinar con carácter exclusivo a la financiación de las pensiones contributivas en situaciones estructurales de déficit por operaciones no financieras del sistema de Seguridad Social.

La brecha entre las pensiones de mujeres y hombres asciende a unos 1.700 millones de euros, apenas un 2% del total de los más de 77.000€ dispuestos del Fondo entre 2012 y 2018.

Las medidas para la recuperación del fondo de Reserva deben contemplar medidas para la equiparación de las pensiones compatibles con su recuperación financiera.

### 4. Integración y convergencia de regímenes

Continuar avanzando en la plena equiparación de los derechos y obligaciones de los trabajadores autónomos con los del Régimen General. Aproximación gradual de las bases de cotización a los ingresos reales.

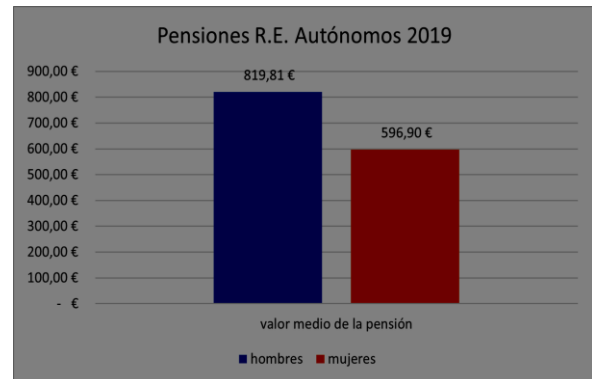
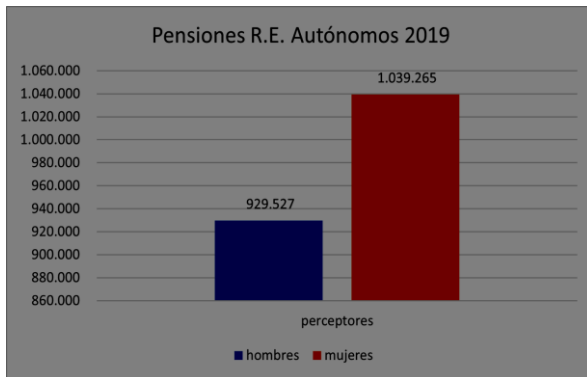
Integración plena de los regímenes especiales aplicando periodos transitorios.

Que los regímenes especiales cuenten con recursos financieros adicionales y específicos para asumir las obligaciones de pago de manera diferenciada

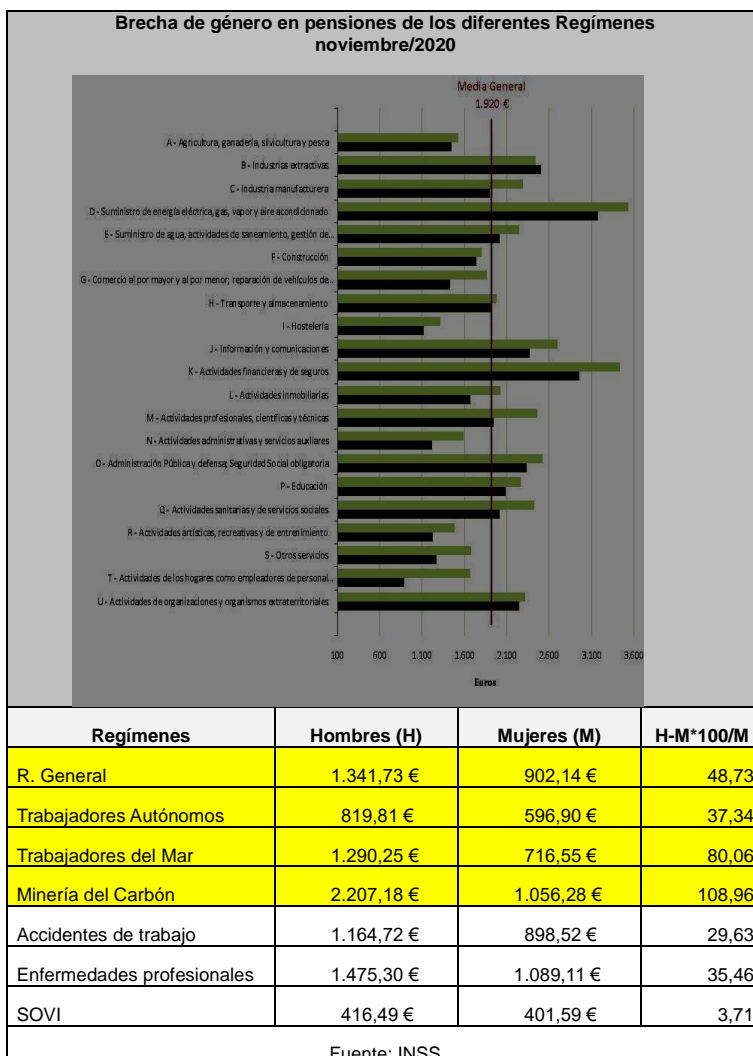
Convergencia de las condiciones del régimen de Clases Pasivas con el general, evitando discriminaciones y sin pérdida de derechos.

El propósito de equiparar derechos y obligaciones entre los diferentes regímenes también debería ir acompañado de una especial atención sobre los factores de desigualdad que pueden estarse dando en cada uno de ellos entre mujeres y hombres, con el fin de corregirlos. Una visión sobre las cuantías medias de las pensiones en cada régimen nos revela la existencia de brecha en perjuicio de las mujeres en todas ellas que oscila del 37,34% de los autónomos hasta el 108,96% en la minería del carbón.

Bajo el Régimen Especial de Trabajadores autónomos hay casi dos millones de pensionistas, lo que supone un 20% del total aproximadamente. De ellos, casi un 53% son mujeres que, sin embargo, perciben el 45% de la nómina total, presentando una brecha entre las pensiones de mujeres y hombres del 37,34%.



Encuadrados en los Regímenes Especiales de Trabajadores del Mar y de la Minería del Carbón hay menos de doscientos mil pensionistas, y en ambos casos encontramos una gran diferencia en los importes de las pensiones de mujeres y hombres.



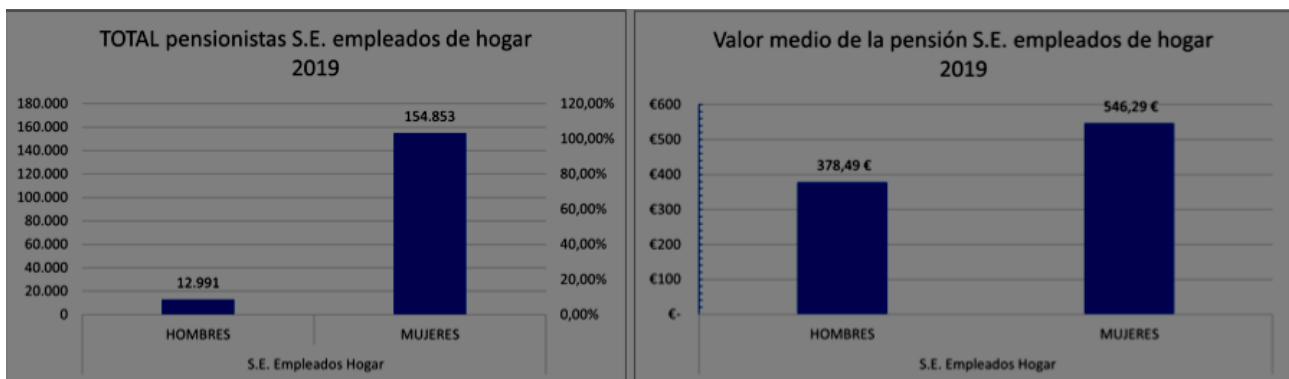
No queremos dejar de mencionar la precaria situación de las pensiones del sistema especial de empleadas de hogar que, aunque en 2019 sólo suponen el 1,7% del total de las pensiones en vigor, casi en su totalidad son mujeres sus perceptoras (92%). El 62% de las mismas están complementadas por mínimos y, aún así, alcanzan una cuantía media de 546,29€ pues se trata de la sección de actividad económica cuyas bases medias de cotización son más bajas y más diferencia presentan con las de los hombres.

Pensiones con complemento por mínimos	Media anual 2019	
	Número	En % sobre el total de cada clase
<b>TOTAL</b>	<b>2.344.781</b>	<b>24,1</b>
Régimen General	1.570.795	22,3
S.E. Agrario cta. ajena	344.638	60,6
<b>S.E. Empleados Hogar</b>	<b>103.872</b>	<b>61,9</b>
R. General	1.122.285	17,8
R. E. Trabajadores Autónomos	710.850	36,1
S.E. Agrario	263.663	53,4
Trabajadores Autónomos	447.187	30,3
R. E. Trabajadores del Mar	30.504	24,4
R. E. Minería del Carbón	3.086	4,8
Acc. de Trabajo y Enfer. Profes.	28.343	11,8
SOVI	1.202	0,4

**Fuente: Ministerio de Trabajo, Anuario de Estadísticas 2019**

Según la EPA, el 5,8% de las mujeres ocupadas (unas 520.000) lo están en esta actividad, en la que sólo están dadas de altas en la Seguridad Social dos tercios de las ocupadas.

- Equiparar el sistema especial de empleadas de hogar con el Régimen General para que, además de tener derecho al desempleo, adecúen las cotizaciones a sus ingresos reales para una mejor protección en la etapa pensionista.



Las estadísticas sobre las pensiones de Clases Pasivas no están desagregadas por sexo, con lo que no podemos conocer la distribución de estas pensiones, muy diversas, que ascienden a 662.490 perceptores a octubre de 2020 con una nómina total de más de 1.186<sup>1</sup> millones de €, lo que hacen una pensión media de 1790€.

- Desagregación por sexos de los datos de las pensiones no contributivas.

1. Portal de clases pasivas <https://www.portalclasespasivas.gob.es/sitios/clasespasivas/es-ES/QuienesSomos/Estadisticas/Informes/Documents/2020/10%20octubre%202020/0101%20ImportesCCPPOctubre2020.pdf>

## 5. Adecuación de las bases y periodos de cotización.

*Evaluación de la progresiva del periodo de cálculo de la base reguladora de las pensiones.*

*Evaluación de la ampliación del periodo cotizado exigible, por Ley, para alcanzar una pensión del 100% de la base reguladora.*

*Resulta adecuado el mantenimiento y mejora de las pensiones mínimas, con una estructura y cuantías que no desincentiven la cotización.*

La Comisión considera necesario ajustar la relación entre el salario real y las bases de cotización así como, paralelamente mejorar las prestaciones que se recibirán. Elevar el tope máximo de cotización y la pensión máxima para garantizar la adecuada correlación en la evolución de los salarios, cotizaciones y prestaciones.

- El destope de las cotizaciones sociales para que contribuyan en función del salario sin un máximo ayuda a la solidaridad de las pensiones más bajas, ocupadas por mujeres.
- Equiparación de bases medias de cotización Régimen Autónomos y Régimen General.
- El Estado debe asumir los gastos del personal de la administración de la Seguridad Social y liberar de esa carga al sistema de pensiones.
- Convertir los programas de reducciones a la contratación en programas de bonificación.

- Luchar contra la Economía sumergida para mayor solidaridad del sistema y salvar de la exclusión a colectivos como las empleadas del hogar y cuidados.
- Las políticas activas de empleo no deben financiarse con cargo a la Seguridad Social, sino con recursos adicionales para no restar recursos al sistema.

Ante el creciente peso de las nuevas formas de trabajo *desregulado* es necesario una respuesta del ordenamiento jurídico y del esquema de Seguridad Social para evitar las graves consecuencias que esta transformación tiene en términos de desigualdad y de debilitamiento de la cohesión social. El impacto de la tecnología en el empleo no es un asunto meramente técnico, sino una cuestión esencialmente sociopolítica. El impacto de la tecnología en el empleo no es un asunto sólo técnico, sino una cuestión esencialmente sociopolítica.

- Cualquier tipo de prestación de servicios profesional, sea como trabajo asalariado o como trabajo por cuenta propia debe dar lugar al alta y al nacimiento de las correspondientes obligaciones de cotización, progresivas conforme a salarios, como presupuesto para el disfrute posterior de prestaciones sociales.

Las mujeres sufrimos lagunas en las cotizaciones con una vida laboral llena de vacíos y ausencias que perjudican la carrera profesional, todo ello debido al hecho de ser mujer y a nuestro papel de madre y cuidadora. Optar por la ampliación del periodo de cotización para alcanzar una pensión del 100% de la base reguladora es una apuesta por el alargamiento de la vida laboral que supone, para las mujeres, una clara desventaja frente a los hombres que no se han encontrado con esta situación. Por lo tanto perjudicará a las mujeres mientras no se obtiene resultado de las medidas de corresponsabilidad por nacimiento impulsadas y que aún están por evaluar.

## 6. Incentivos al empleo.

*El sistema de incentivos debe concentrarse en las situaciones y colectivos cuyo empleo se persigue favorecer de forma especial. A este respecto, solamente debe priorizarse con este tratamiento preferente a los colectivos de personas con discapacidad o en riesgo de exclusión social y a las víctimas de violencia de género; asimismo, deben adoptarse medidas de fomento de la contratación de los parados de larga duración, y de los jóvenes, así como incentivarse el mantenimiento del empleo de las personas contratadas que tengan 55 o más años.*

Los incentivos al empleo forma parte de las políticas públicas para una sociedad más justa y cohesionada. Y debe hacer frente a varias situaciones que afectan a las mujeres en especial, hecho este que rechaza la recomendación poniendo situaciones concretas excluyentes. El esfuerzo debe partir fiscalmente del conjunto de la sociedad y no de la merma solidaria del sistema de seguridad social.

En 2019, 1.569.000 mujeres declararon que el motivo de no estar en situación de activa laboral era por cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores y otras obligaciones familiares y sólo 130.000 hombres se encontraban en esa situación por idénticos motivos, Así mismo, la tasa de actividad es 11 puntos superior en los hombres que en las mujeres, y la tasa de empleo del 12<sup>1</sup>.

- Implementar servicios y políticas públicas que liberen a la mujer de su papel de cuidadora y facilite su incorporación a la situación de activa y ocupada laboral.
- Potenciar también con el sistema de incentivos el retorno al trabajo de mujeres desempleadas e inactivas y la conservación en situación de trabajo activo de las mujeres.
- Acrecentar la entrada de los jóvenes en el mercado de trabajo y aumentar las bases de cotización, eliminando, por ejemplo, los topes.
- Las políticas activas de empleo no deben financiarse con cargo a la Seguridad Social, sino con recursos adicionales.
- Eliminar programas que incentiven la peor calidad de los empleos de las mujeres: Excedencias o parcialidad.

1. EPA er. Trimestre 2020. Población inactiva por motivos de no búsqueda de empleo. Inmujer.gob

## 7. Modernización e información al ciudadano.

*Debe darse cumplimiento a las obligaciones de información de modo que cada ciudadano pueda disponer de información periódica individualizada de sus futuros derechos de pensión.*

Las Administraciones Públicas deben impulsar una ambiciosa transformación digital de para hacerlas más eficientes y ágiles en su relación con la ciudadanía En materia de información a la ciudadanía, es necesario,

además, concienciar de la importancia fundamental que tiene la carrera de cotización sobre su futura pensión de jubilación y de la naturaleza solidaria del sistema. En particular cada trabajadora y trabajador debe conocer, en su nómina, el importe de las cotizaciones propias a la Seguridad Social y el importe de las que corresponde satisfacer al empresario; asimismo, una vez al año, debe recibir en su domicilio información puntual sobre estas cuestiones.

## 8. Gestión del sistema.

*Potenciar la mejora de la gestión, a través de la creación de una agencia de la Seguridad Social que permita la gestión integrada de las funciones de afiliación, recaudatorias y de gestión de prestaciones, con arreglo al marco competencial establecido en la Constitución y los diferentes Estatutos de Autonomía.*

*Abordar de manera inmediata un plan integral de recuperación y renovación de la plantilla de personal al servicio de la Seguridad Social.*

Es necesario la simplificación, racionalización, economía de costes y eficacia social, así como la más efectiva aplicación de los principios de solidaridad, igualdad y equidad que informan el sistema español de Seguridad Social.

- Empleo público con una dotación de recursos suficientes y capacitación adecuada para la gestión de la Seguridad Social.

Esto implica una apuesta real por el servicio y las políticas públicas. En tiempos de crisis como los evidenciados por la pandemia, se ha evidenciado que la falta de fortaleza de los servicios públicos implica desprotección de la ciudadanía a la hora de acceder a recursos públicos que deben ser gestionados. Y ellos se ha mostrado trágico en el caso del subsidio extraordinario para las empleadas del hogar.

## 9. Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social.

*Es necesario completar el proceso de modernización y transparencia en el funcionamiento de las Mutuas, así como dotarlas de un cierto margen de flexibilidad en el uso de sus recursos, compatible con un estricto control de la Seguridad Social.*

Es necesario evaluar el funcionamiento de los servicios públicos privatizados para, fruto de esa evaluación, impulsar un proceso de reversión a la gestión directa de los mismos y, en los casos en los que no se estimara la reversión, establecer sistemas efectivos de evaluación y control.

Se debe defender la adopción de medidas que mejoren la eficacia y el control de las Mutuas, que modernicen su funcionamiento y que lo doten de mayor eficiencia, sin menoscabo de su naturaleza jurídica. En este sentido, las cotizaciones por contingencias profesionales deben continuar simplificándose y ajustándose, a fin de adecuar su importe a las necesidades reales del sistema en cada ejercicio.

La presencia actual de las mujeres en las juntas directivas de las Mutuas no alcanza el 15%. Debemos tener en cuenta que forman parte del sector público estatal debido a la naturaleza pública de sus funciones y de los recursos económicos que gestionan<sup>1</sup>.

1. Consalud.es

## 10. Lucha contra el fraude.

*Debe favorecerse que todas las Administraciones implicadas puedan cruzar la información existente en sus bases de datos.*

*Deben reforzarse los medios de Inspección de Trabajo y el régimen sancionador a las empresas que no cumplan con sus obligaciones frente a la Seguridad Social.*

Los objetivos y propuestas de trabajo para el control de la recaudación, el refuerzo de las acciones dirigidas para el afloramiento de los empleos sumergidos, la actualización de los mecanismos de control y seguimiento de las prestaciones (sobre todo las referidas a incapacidad temporal) y el refuerzo de los instrumentos y medios materiales y humanos de la inspección de trabajo y de la Seguridad Social para luchar contra las infracciones laborales, entre otros, ya fueron recogidos en el Informe de 1999 realizado por el CES<sup>1</sup> y en el informe sobre recomendaciones al Pacto de Toledo de 2011<sup>2</sup>.

El actual Informe de Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo señala de forma directa y explícita la necesidad de desarrollar “las acciones dirigidas a aflorar empleos sumergidos en ámbitos específicos, como el de los servicios a las personas y a las familias” Para Noviembre 2020 - En el Epígrafe de “Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico informa de un total de: 421,328<sup>3</sup>.

- Completar la reforma del sistema de seguridad social de empleadas de hogar.

con el objeto de que las cotizaciones den acceso a la prestación por desempleo, ya que la situación de temporalidad de estos empleos es clara y conocida: en buena parte de las ocasiones las empleadas de hogar son contratadas para la atención a menores hasta la edad adolescente, o bien para el cuidado de personas dependientes, lo que también tiene un horizonte temporal limitado.

Esta situación de desprotección en la que se encuentran cuando finaliza el contrato lleva a una desigualdad clara y evidente por razón de sexo del sistema, con menos derechos reforzando el menor valor social y económico del mismo posicionándolas en una mayor vulnerabilidad en cuanto a reclamar derechos laborales, de protección de situaciones de acoso o abuso sexual o por razón de sexo sin protección ante el desempleo, por lo que no perciben lo beneficioso de las cotizaciones a medio plazo.

- Investigación de los empleos no declarados de cuidado a las personas, que son realizados básicamente por mujeres y mayoritariamente por mujeres extranjeras, reconocimiento de sus derechos laborales.

Esto supondrá un reconocimiento de sus derechos laborales, garantizar la percepción de salarios regularizados en el momento actual, la contribución obligada al sistema público de pensiones y seguridad social y garantizar el derecho a prestaciones por desempleo a medio plazo y pensión de jubilación a largo plazo.

“En el año 2019, del total de mujeres ocupadas, el porcentaje más alto (29,0%) correspondía a la ocupación 5. Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores”<sup>4</sup>. Socialmente se conoce que estas ocupaciones no solo están feminizadas sino que además son objeto de fraude en la contratación: jornadas parciales que de forma efectiva son jornadas completas, etc.

Los objetivos anuales y procedimientos de inspección de trabajo de lucha contra el fraude a la seguridad social en el área de lucha contra la economía sumergida tendría que incluir

- Procedimientos de inspección continuada a las empresas, sin previo aviso de la realización de estas inspecciones, con sanciones lo suficientemente disuasorias como para que no se vuelva a repetir el fraude, con el objeto de incrementar la presión y desincentivar el efectivo fraude.

<sup>1</sup> PIA iniciativa sobre la e Informe a proeconomía sumergida en relación a la quinta recomendación del Pacto de Toledo. Sesión ordinaria de Pleno de 21 de abril de 1999. CES. Accesible en: <http://www.ces.es/documents/INF/1999/02>

<sup>2</sup> Informe de evaluación y reforma del pacto de Toledo. Seguridad Social, 2011. Accesible en: <http://www.seq-social.es/wps/wcm/connect/wss/837109f0-e8fa-47fb-b878-668afc1bca1e/Informe+Pacto+de+Toledo+2011.pdf?MOD=AJPERES&CVID>

<sup>3</sup> Trabajadores afiliados en alta laboral, según división de actividad CNAE-2009 (1) Accesible: [https://www.mites.gob.es/estadisticas/bel/AFI/afi4\\_top\\_EXCEL.htm](https://www.mites.gob.es/estadisticas/bel/AFI/afi4_top_EXCEL.htm)

<sup>4</sup> Ocupados por ramas de actividad, por tipo de ocupación, por situación profesional y por tipo de puesto laboral. INE. Accesible en: [https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INESeccion\\_C&cid=1259931459725&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalle&param3=1259924822888](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259931459725&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalle&param3=1259924822888)

<sup>5</sup> La mujer en la Seguridad Social. Breve radiografía de situación. 06/03/2020. Seguridad Social. Accesible en: <https://revista.seq-social.es/2020/03/06/la-mujer-en-la-seguridad-social-breve-radiografia-de-situacion/>

## 11. Contributividad.

*Es necesario preservar y reforzar el principio de contributividad sin menoscabo de la solidaridad del sistema.*

En esta recomendación unen dos principios del sistema de pensiones: el principio de contributividad (la relación directa y equilibrada entre las cotizaciones realizadas y la prestación que se reconoce a la persona trabajadora) y el principio de solidaridad, (a través del “complemento a mínimos”) para que todas las personas puedan llegar a una pensión mínima.

- Establecer medidas desde el principio de solidaridad para garantizar que todas las personas tengan acceso, desde el sistema contributivo a una pensión mínima.

Desde el punto de vista feminista este principio de solidaridad vendría a compensar la situación de mayor precariedad de las mujeres en el mercado de trabajo, y un reconocimiento y compensación por las interrupciones producidas por la desigualdad en los cuidados familiares.

Este complemento a mínimo (El 30% del total de las prestaciones que perciben las mujeres requieren del complemento a mínimos; 17% en el caso de las pensiones que perciben los hombres) favorece mayoritariamente a mujeres ya que son quienes tienen:

- vidas laborales interrumpidas: A lo largo de 2019, el 86,96% de las excedencias por cuidado familiar. 52.889 corresponden a mujer fueron solicitadas por mujeres



- más contratos parciales: 74% del total de los contratos a tiempo parcial

La medida que plantea el informe de escoger el específico tramo de la carrera de cotización sobre el que va a aplicarse la fórmula de cálculo para la determinación de su pensión, señalamos que puede beneficiar a las mujeres que a lo largo de su vida laboral hayan optado a la reducción de jornadas para el cuidado de familiares.

## 12. Edad de jubilación

*Fomentar la permanencia de los trabajadores en activo.*

*Atender a las situaciones de vulnerabilidad que la prolongación de la vida laboral pueda generar en determinados colectivos.*

Esto supondrá otra vuelta de tuerca que endurecerá aún más las condiciones para jubilarse, ya que uno de los grandes objetivos es retrasar la edad de jubilación. También el Pacto de Toledo apuesta por «conceder una mayor relevancia a la carrera de cotización del trabajador en la determinación de la cuantía de su pensión». Y ampliar el número de años de cotización para el cálculo de la base reguladora provoca generalmente una reducción de la pensión media.

Vuelve el Informe a primar el sostenimiento del sistema sin tener en cuenta las situaciones más desfavorables.

Las pensiones contributivas de las mujeres, de media, deberían subir un 50,61% para equipararse a la media que perciben los hombres. Las lagunas en la cotización y en general el rol social asignado a las mujeres propicia esta situación con trayectorias laborales cortas que implica escasa cotización, situación que es estructural, y que mientras se soluciona debe ser remediada con medidas transitorias para las mujeres a la hora de acceder a la edad de jubilación.

Ampliar los años de cotización para el cálculo de las pensiones no haría más que agravar esta brecha, impidiendo que muchas mujeres, a la hora de alcanzar la edad de jubilación no puedan acceder a la situación de pensionistas, debiendo alargar su vida laboral.

- Medidas positivas transitorias correctoras para compensar los tardíos accesos de la mujeres al mercado de trabajo y por ende del periodo de cotización.

## 13. Prestaciones de Viudedad y Orfandad

*Debe llevarse a cabo de manera gradual la reformulación integral de las prestaciones por muerte y supervivencia —en especial la de viudedad— manteniendo su carácter contributivo.*

Existen 2.349.946 pensiones de viudedad en vigor, a 1 de noviembre de 2020 de las cuales 2.160.871 corresponden a mujeres (91.95%). La cuantía media es de 747€/mes. En cuanto a las pensiones por orfandad 156.607 las perciben mujeres y 177.654, hombres siendo la brecha inexistente en este caso. Mientras que las pensiones por jubilación son 2.393.205 de mujeres y 3.719.296 de hombres.<sup>1</sup>

La alta tasa de mujeres con pensión de viudedad nos marca la bolsa de inactividad femenina que implica una componente muy importante de la economía sumergida y la división sexual del trabajo, que está en la base de esta situación.

La propuesta que se hace desde el Informe del Pacto de Toledo es la redistribución de las cuantías, avanzando en las situaciones más desprotegidas poniendo el objetivo en la edad. Así se reforzaría a las recibidas por las mujeres mayores de 65 años, ya que es a partir de esa es donde se concentra la mayor parte de ellas y una menor vida laboral o nula en la mayoría de los casos.

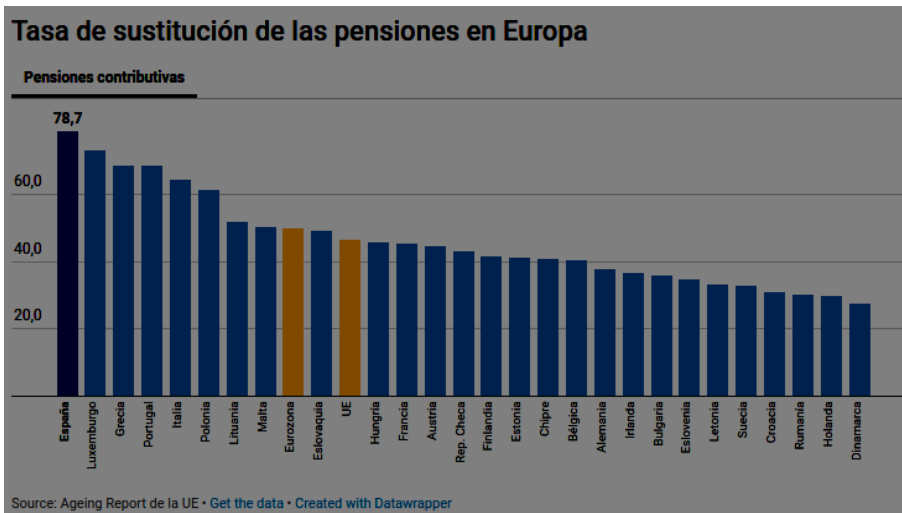
También se considera en la recomendación la reforma de la pensión de viudedad encaminadas a suprimir toda discriminación injustificada que afecte a la persona beneficiaria de la pensión por no existir vínculo matrimonial previo.

Creemos necesario que las medidas planteadas vayan acompañadas de

- Mantenimiento de los complementos a mínimos, y primando los requisitos de necesidad social por encima de los de matrimonio, de manera que, sin desproteger a mujeres mayores, no incentive la dependencia de las casadas jóvenes.

Los ejes de actuación para un nuevo modelo social pasa por un cambio de paradigma que eliminen los estereotipos de género del modelo hombre contribuyente /mujer cuidadora-dependiente-pobre.

1. Pensiones Contributivas de la Seguridad Social 1 noviembre 2020



## 15. solidaridad y garantía de suficiencia

Recomendación en relación con el concepto de suficiencia, es preciso:

- Fijar una referencia adecuada, que podría ser la tasa de sustitución (porcentaje de la pensión media sobre el salario medio de la persona trabajadora ocupada)
- Establecer un ámbito territorial de medición comparada, en concreto el de los países más avanzados de la UE.

Bajo los principios de solidaridad, referenciada por el Pacto de Toledo para

justificar el incremento, por ejemplo, de la edad máxima de mantenimiento de las pensiones de orfandad o la mejora de las pensiones de viudedad y por el TC para defender que el concepto de «pensión adecuada» no se considere aisladamente, y el principio de suficiencia como la adecuación de las cuantías para que las personas pensionistas puedan hacer frente a sus necesidades. (Las pensiones serán más suficientes cuanto más generosas sean en términos de cuantía) el informe hace las recomendaciones señaladas más arriba.

La tasa de sustitución se considera la merma económica entre el último sueldo que se percibe y la primera paga de la pensión, en contrario sería el % de ingreso que se mantiene en la jubilación respecto a lo que ganabas en activo.

Fórmula:  $\text{pensión} / \text{sueldo} * 100$

En la actualidad se sitúa según los datos ofrecidos por la OCU en el 26% de pérdida y según la Comisión Europea en el 21%. Positivando los porcentajes serían 72 y 78 por ciento respectivamente.

Los datos de las pensiones por jubilación en octubre de 2020 son los siguientes:

	Hombres	Mujeres
Beneficiarias	3.714.301	2.383.715
Pensión media	1.345,13	891,58

Las cuantías medias de las pensiones de las mujeres es el 66% de la media de los hombres. Esta brecha deriva de la desigual situación que se da en el mercado laboral para ambos sexos, en la calidad del empleo y los salarios, siendo obligada la referencia a la brecha

Se traslada así las desigualdades de los salarios a las pensiones y finalmente a la tasa de sustitución. Por lo que

- La referencia a este dato debe ser considerada respecto a la diferencia de las pensiones por sexo.

Tomados los datos del conjunto del sistema de pensiones se obvia la menor suficiencia de las pensiones de las mujeres respecto a los hombres y no se considera el principio de solidaridad para reducir la brecha entre sexos.

En cuanto a la medición comparada de la Tasa de sustitución,

En España tenemos la tasa de sustitución más alta de la UE sin que ello suponga más calidad en las pensiones recibidas, ya que la tasa mide la pérdida de ingresos entre salario/pensión, no la calidad de la cuantía por jubilación. Pudiendo ser como en Francia, la pensión media un 10% más alta que en nuestro país y la brecha por sexo 1 punto menor.

## 16. Sistemas complementarios

Es necesario impulsar los planes de empleo, sustentados en el marco de la negociación colectiva. En cuanto al tercer pilar (ahorro individual), su gestión debe ser más transparente.

Los llamados segundo y tercer pilar del modelo de pensiones, esto es la previsión social complementaria vía negociación colectiva y el ahorro individual como apuesta para complementar las públicas, tal y como se

presenta en esta medida, está lejos de ser igualitaria socialmente y mucho más una medida que frene la situación de las mujeres durante su situación de jubilación.

Por la realidad que sufren las mujeres en el mercado laboral, esto es, la menor empleabilidad (44%), la brecha salarial que soportan con un salario anual de 4.915€ menos que los hombres, peores condiciones laborales en parcialidad, y temporalidad o la ocupación en los servicios más esenciales y con condiciones inferiores; todas estas cuestiones implican que

- Una medida basada en ahorro personal no será positiva para reducir la desigual situación de las mujeres pensionistas y la brecha estimada del 53%.

Y en cuanto a la previsión social complementaria, serían muchas las variables a corregir en la negociación colectiva para que la discriminación laboral de las mujeres no afectase al resultado final con fórmulas de compensación para paliar los salarios más bajos o carreras profesionales interrumpidas y más vulnerables.

## 17. Mujeres y Seguridad Social.

*Se deben adoptar medidas de carácter estructural para conseguir la equiparación de la cobertura por pensiones entre mujeres y hombres y potenciar la corresponsabilidad entre género sexos.*

El informe dedica este epígrafe a las medidas normativas necesarias para afrontar la reducción (y eliminación de la brecha entre mujeres y hombres) en el sistema de pensiones. Medidas que sin lugar a dudas deben ser estructurales y no coyunturales o parciales.

- Se tendrían que subir un 53% la pensión contributiva media de 5 millones de mujeres, por jubilación, viudedad, incapacidad, orfandad o a favor de familiares, que actualmente asciende a 792,92 €/mes, para alcanzar la de 4,7 millones de hombres, de 1.212,06 €/mes <sup>(1)</sup>. Esta brecha entre mujeres y hombres duplica la de los salarios, situada en el 28%. Además, el 65% de las 452.000 pensiones no contributivas (PNC) corresponden a las mujeres, con importes medios aún inferiores: 382,84€/mes por jubilación y 423,75 por invalidez <sup>(2)</sup>

**Cuidados.** El informe propone potenciar la corresponsabilidad evitando roles a través de los permisos parentales, la regulación de la prestación por riesgo en el embarazo y lactancia.

Poner la dirección de los cuidados únicamente en la corresponsabilidad y la crianza es olvidar el rol de cuidadora de las mujeres de personas mayores y en el sistema de dependencia. Los sacrificios a la hora de afrontar los cuidados, ya sea en reducción de jornada, excedencias o abandono del mercado laboral recae sin lugar a dudas en el salario más bajo del hogar.

Fórum de Política Feminista propone, en cuanto al

- Sistema de dependencia: políticas públicas con perspectiva feminista: el trabajo de cuidados debe pasar de problema individual a objetivo colectivo. Promover la prevención de la dependencia contemplada pero no desarrollada en la LAPAD. Alcanzar un 2,5% del PIB para atención a la dependencia con carácter universal y suficiente. Servicios profesionales públicos, con generación suficiente de puestos de trabajo. Progresiva eliminación de la prestación económica individual por cuidados no remunerados. Reforzar los recursos y la coordinación de los servicios sociales y sanitarios, para disminuir la burocratización. Prevención y atención específica a las personas cuidadoras. <sup>(3)</sup> Los *servicios públicos* que olvida el informe son un pilar esencial para el sistema de cuidados.
- Escolarización obligatoria de 0 a 3 años

El Congreso de los Diputados, en la Comisión para la reconstrucción social y económica hace referencia a la revisión del modelo de los cuidados para construir un sistema universal, público y suficientemente financiado, que implique la puesta en marcha de un sector de actividad generador de empleo vinculados a las etapas vitales de mayor necesidad –infancia de 0-3 y mayores. <sup>(4)</sup>

**Igualdad Retributiva.** La discriminación indirecta por incorrecta valoración de los puestos de trabajo tiene en estos momentos como herramienta de corrección RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres de la que aún no hemos podido constatar su eficacia.

**Vacíos de Cotización.** El gobierno estableció para 2016 el complemento de maternidad para incentivar la natalidad y reducir la brecha de género en las pensiones contributivas, aumentándolas en un 5% si la mujer

ha tenido dos hijos, 10% si tiene tres y 15% si tiene cuatro o más, medida que ha supuesto una mejora de la pensión a 12,7% de las mujeres pensionistas.

- Incentivos para que las mujeres de salarios bajos coticen más allá de los 15 años que les dan acceso a la pensión mínima.

El TSJUE en su sentencia de 12.12.19 ha invalidado esta medida, por lo que el gobierno se plantea un nuevo mecanismo que compensará la pensión por los periodos de baja o nula cotización tras tener o adoptar una hija o un hijo consistente en coeficientes compensatorios a esos periodos sin cotizar tras el nacimiento o la adopción que elevarán el importe de la pensión para solventar lo planteado por el TSJUE.

Las cifras:

- 320.000 mujeres cobran en la actualidad el complemento de maternidad en sus pensiones de jubilación.
- 461.000 mujeres trabajan a tiempo parcial alegando que es por cuidado de menores o personas dependientes, frente a 29.200 hombres.
- 3,4 millones de mujeres inactivas dedicadas a las labores del hogar, frente a 510.000 hombres(5)

De cada 10 contratos a **tiempo parcial**, las mujeres ocupan 7,5. El 56,64% del total de las contrataciones de mujeres en 2019 lo fueron a tiempo parcial. La *posible* discriminación a la que hace referencia el informe respecto a esta circunstancia es real debido a la **involuntariedad mostrada por el 66% de las mujeres** con este tipo de contratación en la que se encuentran por el hecho de verse abocadas a los cuidados de menores, mayores y dependientes.

- Se deben corregir aspectos como la base de cálculo para el subsidio que se efectúa en base al último contrato que se haya tenido sin coeficiente corrector en caso de parcialidad.

**Trabajadoras del hogar.** En octubre de 2020, 378.134 personas estaban en alta en SS en el Régimen especial de trabajadoras del hogar, 361.283 son mujeres de las que 53.008 declaran no ser profesionales, existiendo entre 180.000 y 200.000 trabajadoras sin contrato laboral. (6)

Sigue siendo difícil entender que el Convenio OIT 189 de 2011 no esté ratificado por España, pero al margen de esta medida de obligado cumplimiento se hacen necesarias adoptar otras para garantizar una mejor situación laboral de estas trabajadoras y que haga aflorar la economía "informal" de este sector y mejore sus condiciones de salud laboral:

- Inspecciones y políticas eficaces contra la economía sumergida
- Vigilancia de la proliferación de aplicaciones y plataformas online/Marketplace para realizar contrataciones por horas y que pueden contribuir a eludir la relación laboral.
- Regularización de la situación administrativa de aquellas personas migrantes que trabajen estos servicios y ocupaciones declarados esenciales 7
- Deducciones fiscales especiales a empleadoras de empleadas de hogar y ayuda a domicilio. Consideración de esta actividad como generadora de riqueza. El gasto generado por la empleadora (salario y cotización) debe dejar de ser considerado consumo<sup>7</sup>

#### Rentas mínimas<sup>8</sup>

2019	mujeres	hombres
No Contributivas	<b>294.882</b>	<b>157.810</b>
Asistenciales	<b>2.554</b>	<b>399</b>
P. económica para persona con discapacidad	<b>8.728</b>	<b>3.315</b>

La garantía universal de unos ingresos suficientes que permitan una vida en condiciones dignas necesitan de una revisión de las cuantías de las pensiones no contributivas, cuya cuantía en 2020 queda fijada en 5.538,40 € íntegros anuales, que se abonan en 14 mensualidades de 395,6€.

El complemento a mínimos lo cobraron de media en 2019 1.519.933 mujeres (65%) que no alcanzan el mínimo fijado anualmente que para 2020 se fijó en 7.638,00 euros al año.

Para llegar al objetivo de solidaridad y asegurar unas rentas mínimas suficientes para una subsistencia digna, se debe considerar

- Aumentar las cuantías de los complementos a mínimos y las pensiones no contributivas.
- Revalorización del IPREM como índice de referencia acercándolo a las cuantías del SMI para la garantía de unas rentas mínimas adecuadas.

1. INSS Nov 19
2. IMSERSO 2019
3. XXIX Taller de Fórum de Política Feminista 2019.
4. Dictamen del Congreso de los Diputados para la reconstrucción social y económica.
5. EPA 3er. Trimestre 2020
6. Estadísticas 30/Oct Seguridad Social
7. FEMINISMO PARA UN POSIBLE PACTO DE RECUPERACIÓN DEL COVID19 (FPF)
8. Anuario Estadístico Seguridad Social 2019.

### **17 bis. Juventud y Seguridad Social.**

*Los y las jóvenes se ven especialmente perjudicados por la precariedad y el subempleo, lo que dificulta generar amplias carreras continuas de cotizaciones. Estas circunstancias determinan el descrédito de nuestro sistema de seguridad social entre la juventud. Un objetivo básico es que los jóvenes recuperen la confianza en el sistema.*

Los datos de ocupación de jóvenes entre 16 y 29 años es de 2.480.000 ( 1.318.700 hombres y 1.161.300) mujeres siendo en ambos casos el sector servicios donde se encuadran la mayor parte. En cuanto al nivel formativo, en dicho tramo de edad la diferencia se muestra en los estudios medios y técnicos y las mujeres les superan en número en ocupación con estudios universitarios.

La tasa de temporalidad es 4% mayor entre las mujeres jóvenes que entre los varones, la situación de indefinidos es superior en 10 puntos los hombres a las mujeres, de cada 10 contratos a tiempo completo, solo 4 lo son de mujeres, invirtiéndose la proporción en las contrataciones a tiempo parcial. De cada 10 jornadas parciales de menores de 30 años, 6 son de mujeres. También cabe reseñar la brecha en las contrataciones de más de un año y subempleo por falta de horas en el contrato.<sup>1</sup>

La situación laboral que sufren es de incorporación tardía al mercado laboral por alargamiento de los estudios, dificultades de acceso al empleo, situaciones laborales de parcialidad, precariedad, empleos no reglados que eluden la relación laboral y el abuso de las empresas en el uso del colectivo de becarios.

Al margen de la confianza que el Informe plantea como medida correctora, los problemas a afrontar son estructurales y las medidas deben ir encaminadas en ese sentido, haciendo un esfuerzo por eliminar las brechas entre mujeres y hombres:

- Reducir la tasa de paro registrado del 22,61%, eliminando la brecha entre sexos.
- Ampliar la tasa de empleo en las mujeres menores de 30 años para alcanzar al menos la de 52% masculina, 12 puntos superior a la de las mujeres.
- Establecer un marco laboral de calidad en el empleo y la dignidad en el trabajo que combatan modelos de subempleo encubierto.
- Actuaciones dirigidas a combatir los estereotipos y roles de género que condicionan el acceso al empleo a las mujeres a determinados sectores y ocupaciones.
- Impulso para incrementar la presencia de mujeres en estudios en áreas de conocimientos donde estén menos representadas.
- Servicios públicos y medidas de conciliación que posibiliten que las jóvenes no se vean abocadas a los cuidados de familiares y descendientes.

Las medidas de carácter general impulsarán soluciones generales que no solventarán las desigualdades de las mujeres.

1. Jóvenes en la EPA INJUVE . 3er. Trimestre 2020

### **18. Personas con discapacidad.**

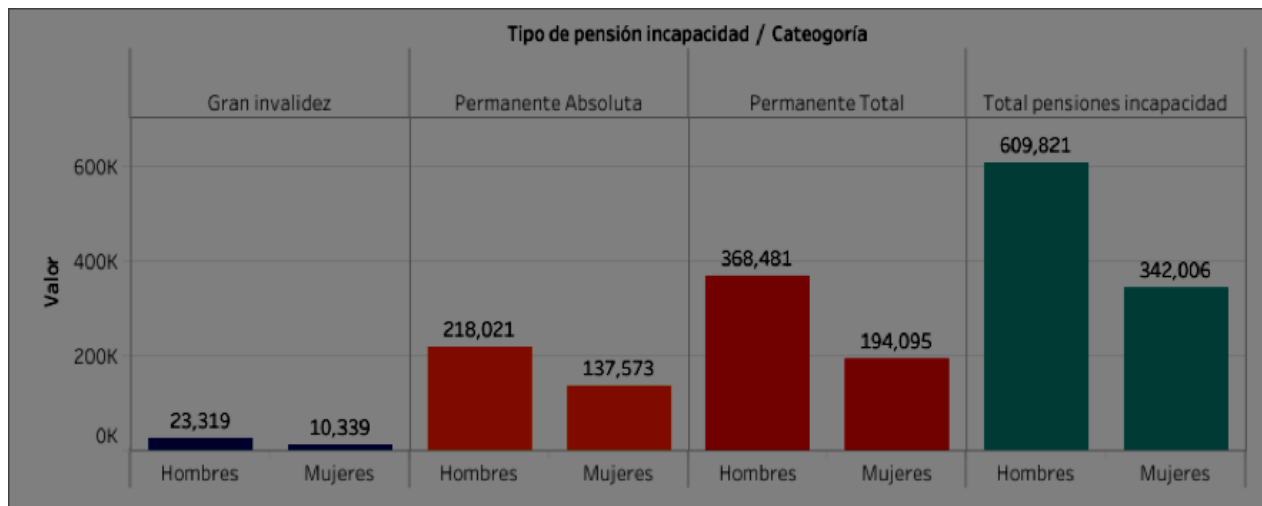
*Deben intensificarse las medidas dirigidas a su activación, favoreciendo el acceso al empleo. En particular, se propone la compatibilidad de la percepción de las pensiones por incapacidad permanente con la realización de un trabajo.*

*Necesidad de que el sistema de protección social considere a las personas con discapacidad —y, por extensión, a las familias que tienen en su seno a una persona con discapacidad— como una situación merecedora de especial protección, reforzando la cobertura en todas las contingencias en las que la discapacidad sea un hecho relevante.*

*Seguir introduciendo modificaciones en la normativa de seguridad social que afecten, entre otras cuestiones, al régimen jurídico de la percepción de las pensiones por incapacidad permanente y a su compatibilidad con la realización de un trabajo*

Deben mejorarse los niveles de protección de las personas con discapacidad en las prestaciones familiares de seguridad social (asignación económica por hijo e hija a cargo y pensión de orfandad)  
 Las particularidades de este colectivo deben tenerse en cuenta en la ordenación de la prestación por nacimiento y cuidados de menor, y en la atención a las dificultades y los más intensos apoyos que las mujeres con discapacidad pueden necesitar durante el embarazo y en las primeras semanas tras el alumbramiento.

Las Recomendaciones adolecen de una perspectiva transversal feminista y se limitan a tener en cuenta a las mujeres pensionistas con discapacidad en lo relativo a su rol de madres y cuidadoras, en lo relativo a las prestaciones por nacimiento y cuidados del menor, obviando la necesidad de paliar la desigualdad que padecen también en el resto de circunstancias y prestaciones. Prácticamente dos tercios del total de pensiones contributivas por incapacidad permanente las perciben los hombres, cuya prestación mensual, por término medio, fue de unos 176 € superior a la de las mujeres (1.004 €, frente a los 827,5 € de las mujeres).



Sin embargo, las mujeres predominan en la percepción de pensiones no contributivas. Son el 51,7% de las perceptoras de las pensiones no contributivas de invalidez, cuya cuantía media es de 463,80 €. Esta modalidad de pensiones representa el 43% de todas las pensiones no contributivas de la Seguridad Social y el 92,3% de ellas están dirigidas al colectivo de personas con discapacidad. Y también predominan las mujeres en una proporción de dos tercios aproximadamente en la percepción de prestaciones económicas para personas con discapacidad, cuyo gasto promedio alcanza los 89 € mensuales por beneficiaria.

La clave está en el empleo. Las mujeres con discapacidad tienen muy baja tasa de actividad, perciben las pensiones de más bajas cuantías y tienen una tasa de riesgo de pobreza del 30%. Según el Observatorio sobre Discapacidad y mercado de trabajo en España, en 2018 había 809.000 mujeres con discapacidad de las cuales dos terceras partes son inactivas. Su tasa de actividad es del 35% frente al 72% de las mujeres sin discapacidad, esto significa que su presencia en el mercado de trabajo representa el 1,3% de todos los contratos realizados a mujeres. En el 90% de los casos son contratos temporales y sus salarios son un 15,9% menores que los de los hombres con discapacidad, teniendo en cuenta además que de por sí los salarios medios brutos anuales de las personas con discapacidad son en torno a un 16% inferiores a los de las personas sin discapacidad.

Ya en la recomendación 6. el Informe incluye que *solamente debe priorizarse con este tratamiento preferente a los colectivos de personas con discapacidad o en riesgo de exclusión social y a las víctimas de violencia de género*. Estas medidas implementadas sin tener en cuenta más variable que la situación de discapacidad no solventará la desigual situación de las mujeres.

En lo relativo a la aplicación de políticas de fomento de la actividad laboral, sólo el 26,7% de las personas con discapacidad ocupadas tenía algún tipo de reducción o bonificación de las cotizaciones resultando una medida de la que se están beneficiando más los hombres aunque se trata de bajas ganancias. El porcentaje de asalariados con discapacidad en empresas ordinarias del sector privado representa el 1,9%. Teniendo en cuenta también que, según el 10º informe AROPE el porcentaje de trabajadores pobres se eleva al 17% entre las personas con discapacidad es imprescindible

- Impulsar políticas de empleo dirigidas a favorecer la inserción laboral de las mujeres con discapacidad para que se reduzca su exclusión y puedan alcanzar un desarrollo personal que les permita ser autosuficientes.

## 19. Trabajadores migrantes.

*Deben apoyarse los puentes de inmigración legal para satisfacer la demanda del mercado laboral español. A tal fin, la Seguridad Social debe adecuar los procesos con medidas que faciliten la gestión de los trámites de contratación, afiliación e integración en el sistema.*

Para el equilibrio demográfico la migración es una pieza fundamental, por lo tanto lo es también para el desarrollo del mercado laboral y el fortalecimiento del sistema de pensiones.

Y estando de acuerdo en que la canalización y entrada regular de las personas migrantes debe ser objetivo político también debe serlo la situación de las personas migrantes en situación administrativa irregular que es aprovechada por los empresarios empleándolas ilegalmente para reducir costes de producción.

La condición de mujer y la clase social se unen, en este caso, con el estatus migratorio de las personas migrantes. La mayoría de las mujeres inmigrantes residentes en España está desempleada o no cuenta con contrato laboral regularizado, y son muchas las que se encuentran en situación administrativa irregular.

Las inspecciones laborales juegan un papel principal para la detección y el control de casos de abuso o explotación laboral vigilando también, el fraude que supone a la Seguridad Social.

- Separar la demanda de los derechos laborales de la aplicación de la ley de migración es básico para afrontar la explotación laboral a la que están sometidas estas personas y que no denuncian por miedo a ser expulsadas.
- Regularización de la situación administrativa de aquellas personas migrantes que trabajen en servicios de cuidados y declarados esenciales<sup>1</sup>.

1. Propuestas FPF para la reconstrucción del país.

## 19 bis. Seguridad Social y Economía Digitalizada.

*Debe actuarse frente a realidades relacionadas con las características de las actividades que se desarrollan a través de plataformas digitales, como son la economía informal, los falsos autónomos y la infracotización.*

A pesar de lo novedoso del trabajo de la *economía de encargo*, podemos afirmar que reproduce sin lugar a dudas la desigualdad que impera en el mercado laboral. En el trabajo de plataformas, el salario por encargo se determina a través de un algoritmo que paga según las horas del día en las que trabaje, número de horas o rapidez de la entrega. Estos criterios reproducen los sesgos existentes sin fórmula alguna para ser corregidos. Estos algoritmos constituyen una nueva forma de explotación de la fuerza del trabajo que conlleva precariedad y división sexual.

Numerosas sentencias están sacando a la luz los abusos laborales de esta nueva fórmula económica de servicios y la falsedad de la configuración de las mismas al fallar los tribunales que no son Colaborativas sino que muestran una clara jerarquía y relación asalariada.

Son innumerables los servicios que se prestan a través de estas plataformas y también en las ocupaciones se reproduce la división sexual del trabajo, estando los hombres en las plataformas que prestan servicios de profesiones masculinizadas como servicios de reparación o conducción y las mujeres en los cuidados y la limpieza, con menor retribución.

Es necesario la implementación de

- Políticas Públicas con perspectiva feminista que rompan la discriminación existente entre mujeres y hombres por algoritmos opacos por un lado y la segregación laboral con la desigualdad retributiva por tarea desempeñada.
- Regularización de este tipo de economía de prestación de servicios con un registro de las existentes y la fórmula real de funcionamiento: empresa o plataforma colaborativa real en las que las comunidades de trabajadores y trabajadoras sean las que decidan los criterios de remuneración del trabajo o los horarios.

Garantizar que estos modelos de negocio respeten la legislación española, reconocer la presunción de laboralidad en todos los casos para garantizar derechos y eliminar las situaciones de abuso que afectan de manera singular a las mujeres en el ámbito laboral, también en lo laboral, debe ser una prioridad

## **20. Control parlamentario, seguimiento, evaluación y reforma del Pacto de Toledo.**

El Gobierno debe comparecer anualmente ante la Comisión para informar de la situación puntual de la Seguridad Social en relación con el cumplimiento de las recomendaciones efectuadas. Transcurridos cinco años, el Congreso de los Diputados habrá de proceder a una revisión general de las recomendaciones, así como evaluar a su grado de cumplimiento. A juicio de la Comisión, resulta aconsejable la subdivisión de la Actual Sección 60 (Seguridad Social) de los Presupuestos Generales del Estado para separar las pensiones y prestaciones económicas del Sistema de Seguridad Social, de las prestaciones sanitarias y sociales. La Comisión recomienda que se dé un tratamiento presupuestario diferenciado al Fondo de Reserva de la S/S, para efectuar un control más detallado del mismo. Estima, que el control parlamentario de la Seguridad Social debe realizarse en una comisión parlamentaria permanente con competencia legislativa, así como también considera conveniente establecer un control periódico por las Cortes Generales de los resultados de las actuaciones del control del fraude realizadas por la Inspección de Trabajo y S/S.