

Juntas
construimos • un futuro
con **pensiones**
más ingresos, más protección, más certezas

**ACUERDO DEL DIÁLOGO SOCIAL PARA LA
AMPLIACIÓN DE DERECHOS DE LOS Y LAS
PENSIONISTAS, LA REDUCCIÓN DE LA BRECHA
DE GÉNERO Y LA SOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA
PÚBLICO DE PENSIONES**

#FuturoConPensiones



Edita: Confederación Sindical de CCOO

Elaboración: Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y
Condiciones de Trabajo y Secretaría Confederal de
Políticas Públicas y Protección Social.

Diseño y maquetación: Secretaría Confederal de Comunicación de CCOO
Madrid. Abril de 2023

ÍNDICE

- 1. Brechas de género en empleo y pensiones5**
 - Menor carrera de cotización = menos acceso a pensiones propias
 - Mayor precariedad laboral = menor cuantía de pensión
- 2. Estrategia sindical para reducir las brechas de género.....10**
- 3. Medidas incluidas en el Acuerdo de reforma de pensiones para la reducción de la brecha de género.....13**
 - Nueva fórmula de integración de lagunas
 - Nuevos periodos reconocidos como cotizados
 - Incremento de la cuantía del complemento para la reducción de la brecha de género de las pensiones
 - Garantía de suficiencia de las pensiones públicas
 - Nueva fórmula de periodo de cálculo

Anexo: Línea del tiempo de las medidas impulsadas por CCOO



1

Brechas de género en empleo y pensiones

Las mujeres constituyen la mitad (49,2%) de las más de 9 millones de personas pensionistas reconocidas actualmente por la Seguridad Social

Tanto las condiciones de empleo (menor tasa de actividad, como fundamentalmente la contratación a tiempo parcial y el reconocimiento de complementos mayoritariamente masculinizados), como las condiciones de trabajo (trabajos en sectores y actividades menos valoradas y la segmentación horizontal y vertical del trabajo) provocan una serie de brechas en el empleo contra las que, aunque tienden a reducirse mediante el diálogo social y la negociación colectiva, habrá que seguir actuando sindicalmente.

Además, hay que seguir recordando que la división sexual del trabajo que afecta al empleo genera un efecto que tiene su reflejo en las pensiones, lo que estadísticamente se conoce como brecha de género en las pensiones.

Las prestaciones de Seguridad Social son así un reflejo de las carreras profesionales de las personas trabajadoras, de manera que la brecha de género que registra el mercado de trabajo es causa principal de la diferencia en las prestaciones sociales a las que posteriormente acceden.

Fruto de todo lo anterior, las prestaciones de Seguridad Social presentan también una brecha de género que cabe establecer, principalmente, en una doble dimensión: respecto del acceso a prestaciones contributivas propias (singularmente la jubilación) y respecto a la cuantía media de las mismas.

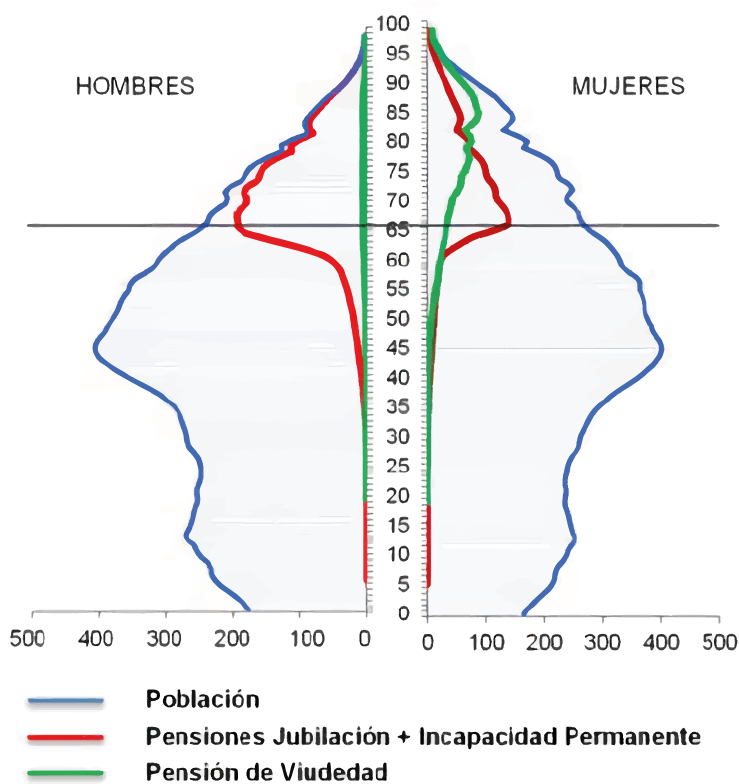
- **Menor carrera de cotización = menor acceso a pensiones propias**

La primera brecha viene determinada por la dificultad que tradicionalmente han tenido varias generaciones de mujeres para reunir carreras de cotización suficientes con las que acceder a pensiones de jubilación propias, lo que implica que su protección social se haya establecido principalmente a través de la

pensión de viudedad o, en ocasiones, a través de la pensión a favor de familiares. Prestaciones que, por su propia definición, sólo garantizan una parte de la protección que ofrecen las pensiones de jubilación. Precisamente al comparar las cuantías medias de las prestaciones a las que acceden mayoritariamente cada uno de los sexos es donde se puede apreciar una diferencia de cuantías que alcanza el 49%. Si bien la causa última de esta brecha no es tanto la diferencia de cuantías, ya que comparamos prestaciones no homogéneas, cuanto el acceso a prestaciones contributivas propias.

En todo caso, cabría establecer que la brecha de género en relación al acceso a la pensión de jubilación puede cuantificarse en el hecho de que, del total de pensiones de jubilación en vigor, sólo el 40% han sido causadas por mujeres trabajadoras.

Gráfico nº 1.- Cobertura de pensiones por sexo y edad 2022



Fuente: Informe económico financiero PGE-2023 Seguridad Social

La reforma de las pensiones, brecha de género

En el gráfico anterior puede observarse cómo algunas generaciones de mujeres de mayor edad sólo han podido acceder a la pensión de viudedad, debido a la exclusión del empleo a la que se vieron sometidas. Esta situación, que ha venido siendo mayoritaria en las generaciones precedentes, actualmente (2022) se concentra principalmente entre las mujeres pensionistas con edades superiores a los 80 años (nacidas desde mediados de la década de 1940 y anteriores).¹

Las generaciones más jóvenes de mujeres pensionistas (de 65 a 80 años) sin embargo ya registran un volumen significativo de pensiones de jubilación propias², aunque todavía inferior al de los hombres. Existe, por tanto, aún un volumen relevante de mujeres con edades superiores a los 65 años que no cuentan con pensión propia y que, probablemente, dependerán económicamente de la pensión de jubilación del cónyuge, por lo que, en su ausencia, la pensión de viudedad seguirá desplegando un ámbito de protección social imprescindible en las próximas décadas.

En el cuadro siguiente puede observarse cómo en febrero de 2023 el importe medio mensual de las mujeres era de 966,4 € y de 1.439,42 € el de los hombres, precisamente como consecuencia principalmente de la diferentes clases de pensión a las que pueden acceder de forma mayoritaria cada uno de los sexos.

Tabla nº 1.- Pensiones en vigor

	HOMBRES		MUJERES		Brecha de Género	
	Número	P. Media	Número	P. Media	P. Media	Brecha
Incapacidad permanente	591.663	1.178,21	353.248	1.023,94	154,27	13,09
Jubilación	3.772.863	1.573,56	2.555.661	1.071,45	502,11	31,91
Viudedad	199.109	596,16	2.150.038	872,42	-276,26	-46,34
Orfandad	136.805	493,39	122.230	488,03	5,36	1,09
Favor de familiares	15.068	668,57	29.624	712,35	-43,78	-6,55
TOTAL	4.757.795	1.439,42	5.249.791	966,40	473,02	32,86

Fuente: Subdirección General de Gestión Económico-Presupuestaria y Estudios Económicos. Instituto Nacional de la Seguridad Social. Febrero 2023.

¹Fuente: Informe económico financiero de los PGE-2023 de la Seguridad Social, pg. 181.

²Una parte de este colectivo es el que concentra el grueso del fenómeno de pensiones concurrentes (generalmente pensión de jubilación y viudedad).

Sólo en el caso de las pensiones de viudedad la cuantía media de las prestaciones percibidas por mujeres es superior a la de los hombres, debido a que esta deriva de los salarios más elevados de los hombres.

En el caso de las pensiones de jubilación se mantiene también el impacto que la brecha de género tiene sobre las cuantías, que en las mujeres (1.071,45 euros/mes) son un 31,91% inferiores a las de los hombres. Como se decía anteriormente, los menores salarios provocados por la segmentación horizontal en la que las mujeres ocupan peores puestos y vertical -en cuanto se concentran en determinadas profesiones consideradas como femeninas menos valoradas, unido a las dificultades de promoción por la atribución casi en exclusiva de los cuidados y las carreras de cotización menos estables- son el origen de esta desigualdad.

▪ **Mayor precariedad laboral = menor cuantía de pensión**

En relación a la dimensión propiamente económica de la brecha de género en las pensiones, y tomando como referencia la pensión de jubilación por ser la que tiene una relación más directa de contributividad, también debemos señalar que las mismas brechas en el empleo despliegan efectos también sobre la brecha de las cuantías de las pensiones. Conviene a este respecto distinguir dos variables temporales fundamentales:

- 1) la que presentan las pensiones en vigor, es decir, aquellas prestaciones que han sido causadas por las pensionistas de más edad;
- 2) la que presentan las nuevas altas de pensión, que corresponden con las causadas por las trabajadoras que están alcanzando ahora la edad de jubilación.

Del mismo modo, para determinar el alcance exacto que despliega la brecha de género en relación a la carrera profesional que determina a la postre las pensiones es recomendable utilizar como principal referencia la pensión de jubilación por ser esta la prestación que de manera más directa establece una relación de contributividad³.

³ Cabría también hacerlo respecto de la pensión de incapacidad permanente, si bien en este caso estas prestaciones se ven condicionadas por otras variables de más difícil ponderación en relación a la brecha de género (por ejemplo, entre otras, el nivel de participación en actividades penosas o peligrosas que registren mayor incidencia de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, etc.).

La reforma de las pensiones, brecha de género

Cabe así establecer la brecha de género en la cuantía de las pensiones de jubilación actualmente en vigor en el 32% y en las nuevas altas en el 21%.

Tabla nº 2.- Pensiones de jubilación

	Hombres (€/mes)	Mujeres (€/mes)	Diferencia (€/mes)	Brecha (%)
Pensiones en vigor	1.447,16	982,32	464,85	32,12
Nuevas altas	1.574,35	1.232,55	341,80	21,71

Fuente: Seguridad Social (año 2022)

2

Estrategia sindical para reducir las brechas de género

Conscientes de esta situación, la acción sindical de CCOO se ha orientado en una doble dirección:

1) De un lado, luchando por la supresión de las causas originales de la brecha de género en el mercado de trabajo, tanto las de carácter propiamente laboral (vinculadas a la legislación laboral, convenios colectivos, etc.) como las de origen socio-cultural (políticas de igualdad, corresponsabilidad, etc.)

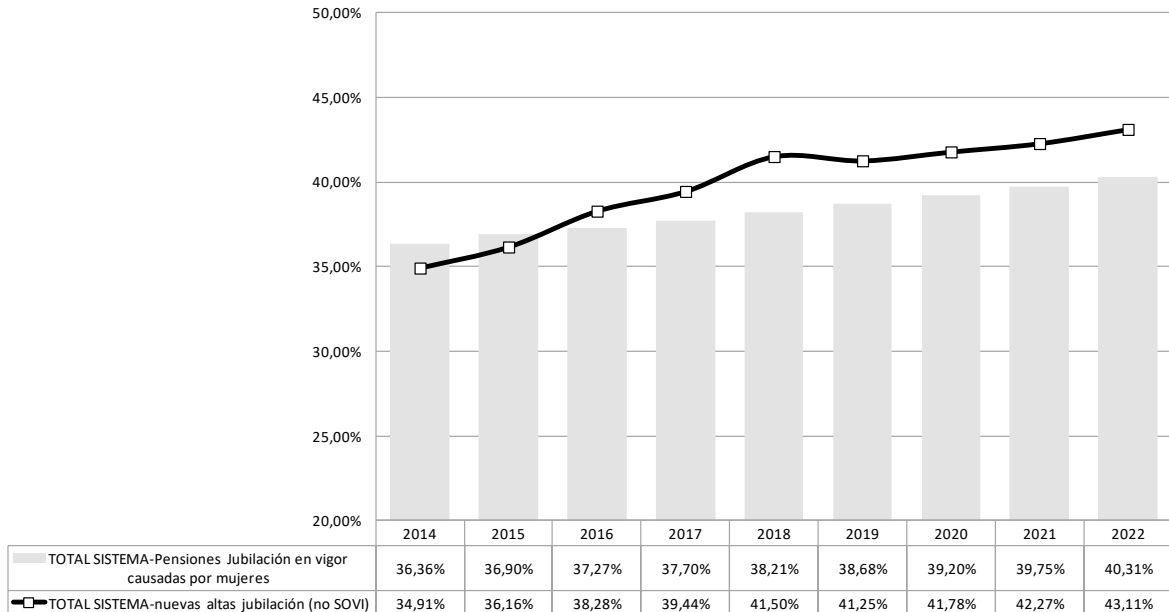
2) En paralelo, nuestra acción sindical ha intentado orientar la legislación de Seguridad Social también con el mismo objetivo, tanto intentando reducir el impacto que la brecha de género ya ha desplegado sobre las carreras de cotización ya producidas, mejorando determinadas prestaciones para reducir las diferencias que presentan las causadas por mujeres respecto de las de los hombre (mediante complementos como el de reducción de la brecha de género en las pensiones contributivas, complementos a mínimos, el nuevo sistema de garantía de suficiencia de las pensiones mínimas, periodos reconocidos como cotizados para ayudar a completar carreras de cotización, etc.), como orientando determinadas prestaciones para la promoción de la corresponsabilidad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal⁴ y contribuir así a combatir una de las principales fuentes de brecha laboral (que no la única).

El efecto combinado de ambas líneas de actuación sindical está teniendo como consecuencia una reducción de la brecha de género sobre las prestaciones de Seguridad Social que se explica por la propia mejora de las carreras de cotización de las mujeres trabajadoras. Sólo en la última década, el crecimiento del número de mujeres que han generado derecho a pensión de jubilación se ha incrementado en unos 10 puntos porcentuales, y ya suponen cerca del 45% de las nuevas altas de jubilación que se registran cada año.

³ Quizá el ejemplo más claro sea el de la reforma de las prestaciones de maternidad y paternidad en la nueva prestación de nacimiento y cuidado del menor, en el que se establece con carácter obligatorio el descanso de los dos progenitores, aunque también cabría mencionar la reorientación general que desde 2007 han sufrido el conjunto de prestaciones familiares, que han pasado de un esquema tradicional que exclusivamente pretendía proteger económicamente a las familias con hijo/hijas a convertir estas prestaciones en herramientas que faciliten la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

La reforma de las pensiones, brecha de género

Evolución de la brecha de género - acceso a la pensión de Jubilación
 porcentaje que representa las pensiones causadas por mujeres
 respecto del total de nuevas altas de jubilación



Fuente: elaboración propia CCOO, a partir de datos de Seguridad Social

Esta línea de acción sindical también ha contribuido a una evolución positiva en la reducción de la brecha de género relativa a la cuantía de las pensiones de jubilación, tanto en el conjunto de pensiones en vigor como, más acentuado aún, en el caso de las nuevas altas de jubilación; si bien en ritmos aún insuficientes y con la prevención que merece el fenómeno que se ha registrado coincidiendo con el Covid (año 2020)

en el que esta tendencia ha sufrido un parón.

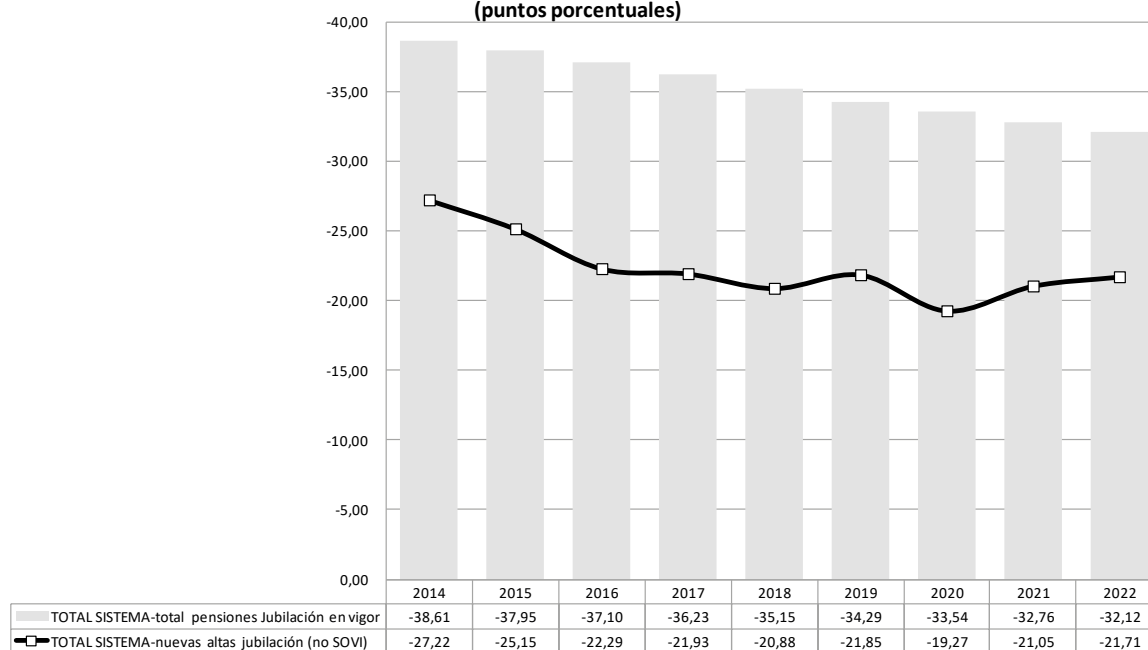


Como señalábamos antes, las sucesivas reformas acordadas desde el diálogo social en las que ha participado CCOO se han orientado tanto a la supresión de las causas últimas que originan la brecha en el empleo como a intentar minorar los efectos que aquellas despliegan sobre las prestaciones de Seguridad Social.

La segunda fase de la reforma de pensiones ha continuado también profundizando esta línea de actuación sindical

transversal, incorporando una amplia batería de medidas expresamente orientadas a la reducción del impacto de la brecha de género en las prestaciones de Seguridad Social; y a la que, además, hay que añadir la formulación que de forma intencionada se ha dado a otras medidas complementarias para que también actúen con este mismo objetivo (por ejemplo en la garantía de suficiencia de las pensiones mínimas y pensiones no contributivas, la reformulación del periodo de cálculo, etc. que se explican con detalle en otros apartados de este trabajo).

Brecha de género - cuantía pensión jubilación
Diferencia de las cuantías de las pensiones causadas por mujeres respecto de las de los hombres
(puntos porcentuales)



Fuente: elaboración propia CCOO, a partir de datos de Seguridad Social

3

Medidas incluidas en el Acuerdo de reforma de pensiones con impacto en la reducción de la brecha de género

3.1 Nueva fórmula de integración de lagunas

Dentro de las medidas de solidaridad que caracterizan nuestro sistema público de pensiones se encuentra la integración de lagunas (periodos en los que no se ha podido cotizar, pero que al estar dentro del período de cálculo de la pensión el sistema “computa” con una base de cotización teórica diferente a la real, que fue 0, para que la cuantía de la pensión final sea más alta).

La mejora de la fórmula de integración de lagunas beneficia especialmente a las mujeres, que son las que mayoritariamente tienen carreras laborales más precarias y discontinuas. Las lagunas de cotización se producen, así, en los meses naturales en los que no ha habido cotización, aunque para facilitar la explicación de la fórmula solemos utilizar de manera combinada la referencia mensual, que es la que establece la legislación, con su equivalente anual, sólo con fines didácticos.

Actualmente, la fórmula de integración de lagunas establece que los primeros 48 meses (4 años) de lagunas se “integran” computándolos por el 100% de la base mínima de cotización y el resto por el 50% de dicha referencia. La reforma incluye dos mejoras sustantivas en esta fórmula de integración de lagunas que comenzarán a operar a partir del año 2026 (coincidiendo con la puesta en marcha de la nueva fórmula de integración de lagunas):

1) De un lado, iguala la fórmula de integración de lagunas para las personas con contrato a tiempo parcial y fijo-discontinuo con la regla general, de manera que a partir de ahora se integrarán en la misma cuantía que lo hacen quienes tienen contrato a jornada completa. Antes de la reforma, las lagunas de cotización de estas personas trabajadoras se integraban aplicando la fórmula general reducida proporcionalmente hasta el porcentaje de jornada que tuvieron en el último contrato de trabajo previo a la laguna de cotización.

2) De otro lado, también comenzará a operar la nueva fórmula que establece que las mujeres con lagunas de cotización accederán a una mejora de la regla general, de manera que el sistema integrará los primeros 60 meses (5 años) de laguna con el 100% de la base mínima de cotización y 24 meses adicionales (2 años) con el 80% de la base mínima, y el resto de lagunas con el 50% de dicha referencia.

Las mujeres trabajadoras con contrato a tiempo parcial y/o fijo-discontinuo, que tradicionalmente son expresión de las fórmulas más precarizadas de empleo, se verán ahora doblemente beneficiadas por estas medidas en la fórmula de integración de lagunas.

A este efecto se añadirá, cuando comience a desplegarse la nueva fórmula de período de cálculo de la base reguladora de la pensión de jubilación, hasta completarse en 2038 y para las personas a las que resulte más beneficiosa esta opción de período de cálculo, el desechar una parte del mismo (24 mensualidades a partir de 2038). Desde 2044, se aplicará con carácter general.



La reforma de las pensiones, brecha de género

3.2 Nueva fórmula de integración de lagunas

A partir de ahora todos los casos de reducción de jornada o excedencia que estén vinculados a cuidados de hijos/hijas, menores o familiares de hasta segundo grado se considerarán como cotizados al 100% hasta los primeros 3 años. Aunque es una medida orientada a la corresponsabilidad y, por tanto, reconocida tanto para mujeres como para hombres, reconoce efectos retroactivos para situaciones que se produjeron antes de su aprobación y podrá beneficiar especialmente a las mujeres que tradicionalmente han desarrollado el rol de cuidadoras.

La medida supone ampliar la protección de los actuales 2 años reconocidos como cotizados en el caso de reducción de jornadas por cuidado de hijos/hijas y menores, y desde el primer año en el caso de excedencia y reducción de jornadas por cuidado de familiares de hasta segundo grado. Cada año más de 5.000 personas, casi todas mujeres, están viendo reconocidos estos periodos -que ahora serán mayores- para completar sus carreras de cotización y mejorar así la cuantía de su pensión final de jubilación o incapacidad permanente.

En el cuadro adjunto pueden consultarse los principales periodos reconocidos como cotizados desde la entrada en vigor de la nueva reforma:

Tabla Nº 3.- Principales periodos reconocidos como cotizados

Prestaciones familiares (contributivas)	Periodos de tiempo reconocidos como cotizados
Periodos reconocidos por cuidado de hijos con interrupción de la carrera de cotización (art. 236 LGSS)	Hasta 270 días (9 meses)
Excedencia cuidado de hijos (art. 237.1 LGSS)	Hasta 3 años por cada hijo
Reducción de jornada por cuidado de hijos (art. 237.3 LGSS)	3 primeros años reconocidos como cotizados al 100% de jornada (antes 2 años)
Excedencia cuidado de familiares (art. 237.2 LGSS)	Hasta 3 años por cada familiar (antes 1 año)
Reducción de jornada por cuidado de familiares (art. 237.2 LGSS)	Hasta 3 años por cada familiar (antes 1 año)
Nacimiento y maternidad no disfrutada (art. 235 LGSS)	112 días

Para poder hacernos una idea del impacto que puede desplegar esta medida, basta con señalar que cada año reconocido como cotizado genera derecho aproximadamente a un 2% de la cuantía de la pensión final; de modo que los periodos de 3 años pueden generar derecho a una mejora aproximada del 6% en la cuantía final de la pensión.

Del mismo modo, la garantía del mantenimiento del 100% de la base de cotización en los supuestos de reducción de jornada posibilita la supresión del impacto negativo que tendría una reducción de la base de cotización, que ahora no se produce. En lo que respecta al reconocimiento como cotizados de los períodos de excedencia (hasta tres años) hay que considerar que la base de cotización reconocida es la equivalente a la media de los seis meses inmediatamente anteriores a la excedencia, lo que permite con carácter general agregar bases de cotización de calidad al período de cálculo de la pensión de estar la excedencia en dicho período.

#FuturoConPensiones



3.3 Incremento de la cuantía del complemento para la reducción de la brecha de género de las pensiones

El complemento para la reducción de la brecha de género en las pensiones se negoció en el marco del diálogo social en 2019. Ahora se incrementa su cuantía, demanda que hemos mantenido desde su creación. La medida supone que el complemento para la reducción de brecha de género en las pensiones se incremente en un 10% adicional a la revalorización anual que registren las pensiones, durante los años 2024 y 2025. Actualmente hay unas 410.000 pensiones con complemento de brecha de género reconocido. Cada año se reconoce este complemento a unas 82.000 nuevas mujeres pensionistas. La cuantía actual del complemento es de 30,8 € por hijo, situándose al finalizar 2025, con el incremento de la inflación prevista más ese 10% adicional, en el entorno de los 36 € por 14 pagas, por hijo o hija.

3.4 Garantía de suficiencia de las pensiones públicas

2/3 de las pensiones contributivas que precisan de complementos a mínimos son causadas por mujeres. Del total de pensiones mínimas (2,1 millones) son mujeres 1,4 millones. El 66,6% de las pensiones mínimas la reciben mujeres. En el caso de las pensiones de jubilación, el porcentaje del total de pensiones con complemento a mínimos se concentra en el 56% de los casos en mujeres (0,7 millones).

Por su parte, el 73% de las titulares de pensión no contributiva de jubilación son también mujeres (0,2 millones).

Por tanto, el establecimiento de una nueva garantía de suficiencia para estas pensiones mínimas y pensiones no contributivas supone, por sí mismo, un importante recurso de lucha contra la reducción de la brecha de género en las pensiones.

La reforma acordada establece que a partir de ahora la cuantía de las pensiones mínimas contributivas tendrá como garantía mínima el umbral de riesgo de pobreza relativa (60% de la renta mediana). Se establece así como principal referencia de este sistema la pensión de jubilación de mayores de 65 años con cónyuge a cargo, que tendrá como garantía mínima el importe equivalente al 150% del umbral de riesgo de pobreza relativa. Por su parte, como segunda referencia, se establece la pensión no

contributiva que tendrá como garantía mínima el 75% del umbral de riesgo de pobreza relativa. Y a partir de ambas referencias debe operar la garantía de suficiencia para el resto de pensiones mínimas. Esta nueva garantía entrará en vigor de manera progresiva entre 2024 y 2027.

No obstante, ya desde 2024 comenzará a registrarse un incremento considerable de las pensiones más bajas. Así, a partir de las referencias generales señaladas antes, el acuerdo prevé la actualización de todas las cuantías de pensión mínima con las siguientes particularidades adicionales que tienen especial sobre las pensiones mínimas causadas por mujeres:

TODAS LAS PENSIONES MÍNIMAS Y PENSIONES NO CONTRIBUTIVAS

(2,6 millones en total) se incrementarán durante los próximos 4 años en una cuantía superior a la inflación media que servirá de referencia para revalorizar todas las pensiones públicas. La cuantía final de incremento dependerá de la modalidad de la pensión de la que se trate de acuerdo con las consideraciones que se explican después.

CUANTÍAS MÍNIMAS DE PENSIÓN DE VIUDEDAD

Desde el año 2024 se equiparan las cuantías mínimas de la pensión de viudedad con cargas familiares con respecto a la evolución que tengan las pensiones de jubilación de mayores de 65 años. De manera que en 2024 experimentarán un incremento interanual próximo al 14%.

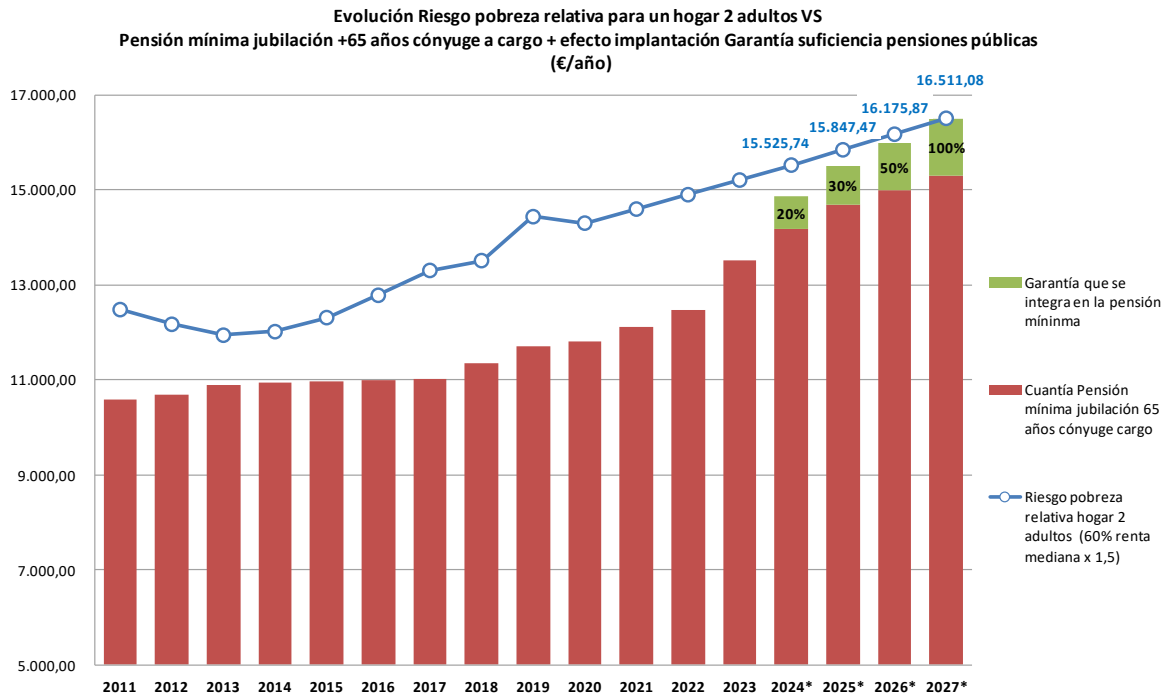
Durante los 4 próximos ejercicios en el que se implantará completamente la nueva garantía de suficiencia, todas las pensiones mínimas registrarán un incremento generalizado superior al de la inflación. Según las proyecciones realizadas por el propio Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones⁵, el incremento acumulado en este periodo en las pensiones mínimas contributivas se situará entre el 17,5% y el 30,2% según la modalidad de la pensión conforme al esquema de revalorización señalado anteriormente. Por su parte, las pensiones no contributivas se incrementarán en el mismo periodo en el 21,7%.

⁵La proyección se realiza en base a la previsión de inflación del Banco de España realizada para este periodo temporal en diciembre de 2022 y considerando constante la evolución que ha registrado el indicador de renta mediana durante los últimos 8 ejercicios.

La reforma de las pensiones, brecha de género

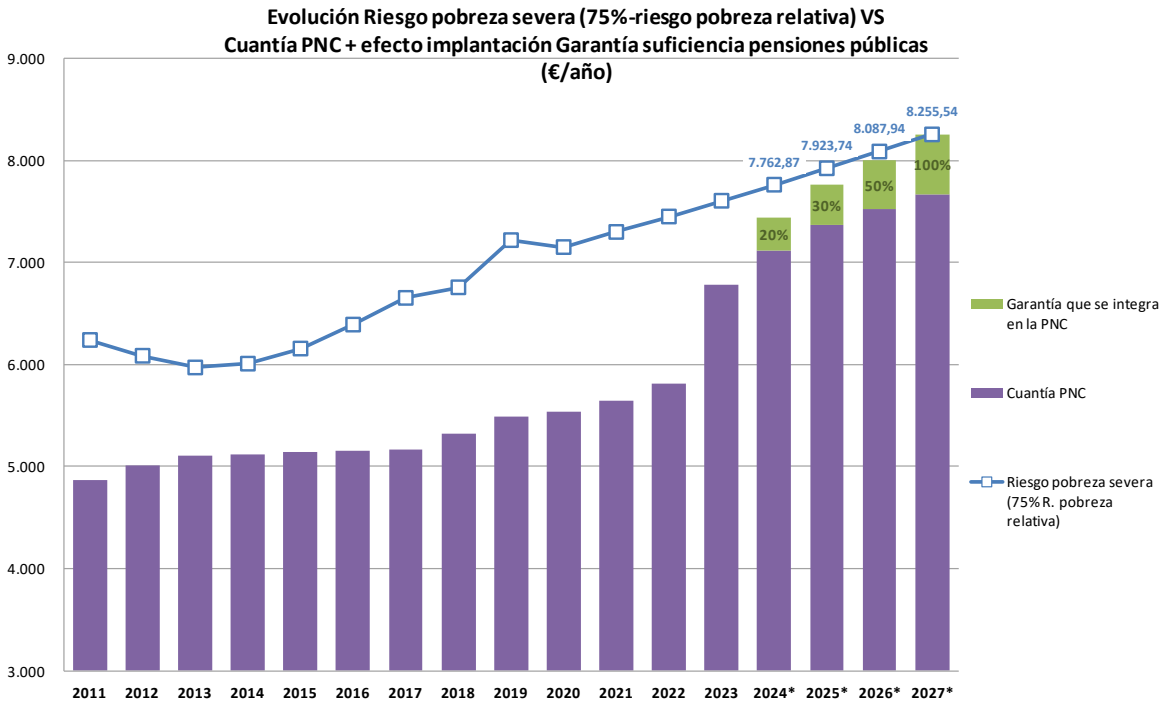
En los gráficos siguientes puede observarse con mayor detalle la distancia tradicional que presentan las pensiones públicas con respecto al umbral de riesgo de pobreza y el efecto que desplegará la nueva garantía en los próximos 4 años hasta alcanzar la nueva.

MEDIDAS DE REDUCCIÓN DE LA BRECHA DE GÉNERO EN LA REFORMA DE LAS PENSIONES



Fuente: elaboración propia CCOO, datos INE y Seguridad Social

*datos 2024-2027 en base a las proyecciones de inflación Banco de España y Acuerdo 2ª fase Reforma pensiones 2021-2023



Fuente: elaboración propia CCOO, datos INE y Seguridad Social

*datos 2024-2027 en base a las proyecciones de inflación Banco de España y Acuerdo 2ª fase Reforma pensiones 2021-2023

3.5 Nueva fórmula del periodo de cálculo

El periodo de cálculo es el periodo de tiempo cuyas bases de cotización se utilizan para calcular la cuantía de la pensión de jubilación. Históricamente este parámetro ha estado vinculado a un periodo de tiempo inmediatamente anterior a la fecha de jubilación, por lo que abrir ahora la posibilidad a elegir los mejores periodos cotizados en un periodo de tiempo dado permite mejorar la expectativa de pensión de los colectivos de personas trabajadoras con carreras de cotización más inestables, por lo que contribuirá también por esta vía a la reducción de la brecha de género.

- ✓ A partir del año 2026 se iniciará un régimen dual de cálculo de la base reguladora de la pensión de jubilación que se extenderá hasta el año 2040. En dicho régimen, las y los nuevos pensionistas accederán a la base reguladora que resulte más favorable entre dos alternativas: la actualmente vigente (la calculada a partir de los últimos 25 años), o la que resulte de elegir los mejores 27 años cotizados (324 meses), dentro de un periodo de los últimos 29 años o la que corresponda durante el periodo transitorio hasta llegar a esa situación en 2038.

Esta medida que posibilita elegir el periodo de cálculo más beneficioso, se ve también complementada por algunas de las medidas descritas antes, especialmente la relativa a la mejora de la fórmula de integración de lagunas.

- ✓ Se iguala la fórmula de integración de lagunas para las personas. La elección de los mejores periodos cotizados se hará tomando como referencia las mejores bases de cotización mensuales y será el sistema de Seguridad Social el que, de oficio, calcule la situación que mayor cuantía de pensión ofrece a cada persona jubilada.

ANEXO

Línea de tiempo de medidas impulsadas por CCOO para la reducción de la brecha de género en pensiones:

- 1990 Ley de pensiones no contributivas**
 La Ley 26/1990 de Pensiones No Contributivas fue una respuesta del gobierno de aquel momento a la reivindicación sindical contra los recortes en pensiones (Huelgas Generales de 1985 y 1988).
- 1996 Acuerdo Diálogo Social (DS) reforma de pensiones**
 Incremento del porcentaje de la base reguladora de la pensión de viudedad del 45% al 52%
- 2006 Acuerdo DS reforma pensiones**
 Medidas de ampliación (parejas de hecho) y reducción de prestaciones de viudedad (divorcios y separaciones sin pensión compensatoria)
- 2007 Ley Orgánica de Igualdad (debatida en el marco del Diálogo Social)**
 Refuerzo de medidas de conciliación (reducción de jornada, excedencias, etc.)
 Primeros periodos reconocidos como cotizados: 112 días en caso de no disfrute de maternidad.
- 2011 Acuerdo DS reforma pensiones**
 Nuevos periodos reconocidos como cotizados por cuidado de hijos (excedencias, reducción jornada, interrupción vida laboral,...)
 Integración de trabajadores agrarios y empleadas de hogar en el Régimen General 2013 *(ambos regímenes tienen una fuerte presencia femenina)
- 2019 Negociación DS Complemento brecha género pensiones**
 Creación del complemento para la reducción de la brecha de género en las pensiones contributivas (mejora del complemento previo de aportación demográfica: ahora prestación desde el 1er hijo con cobertura en todas las pensiones)
- 2021 Acuerdo DS pensiones (1ª fase)**
 Derogación de la reforma 2013 = Recuperación de la revalorización de pensiones ligada al IPC *(la congelación 0,25% afectaba también a la revalorización de las pensiones mínimas y PNC)
- 2023 Acuerdo DS pensiones (2ª fase)**
 Nueva fórmula de integración de lagunas
 Ampliación de los periodos reconocidos como cotizados ligados a cuidados de hijos, menores y familiares
 Incremento de la cuantía de la brecha de género
 Garantía de suficiencia de las pensiones mínimas y pensiones no contributivas ligadas al riesgo de pobreza
 Periodo de cálculo: elección de los últimos 25 años cotizados o los mejores 27 años cotizados dentro de un periodo de 29 años.



