

DISCURSOS DE TRABAJADORAS Y DE MUJERES REPRESENTANTES SINDICALES EN TORNO A LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN EN ESPAÑA DE MUJERES DE 55 AÑOS Y MÁS

DISCURSOS DE TRABALHADORAS E REPRESENTANTES SINDICAIS SOBRE PENSÕES DE APOSENTADORIA NA ESPANHA PARA MULHERES COM 55 ANOS OU MAIS

DISCOURSES OF FEMALE WORKERS AND FEMALE UNION REPRESENTATIVES ON THE RETIREMENT PENSION IN SPAIN FOR WOMEN AGED 55 AND OVER

Elvira Mondragon-Garcia¹
Juan Antonio Romero-Crespo²
Carles Xavier Simó-Noguera³

Resumo

Por meio de entrevistas com mulheres trabalhadoras com idades entre 55 e 73 anos e com representantes de sindicatos, o estudo revela a percepção subjetiva da diferença na remuneração da aposentadoria entre homens e mulheres na Espanha. A descontinuidade na participação laboral em decorrência da dedicação ao trabalho de cuidado implica em uma diferença salarial substantiva entre homens e mulheres, pois o Sistema de Seguridade Social espanhol não reconhece o tempo dedicado ao trabalho de cuidado no cálculo do valor da pensão por aposentadoria. Os dados mostram a importância da política econômica envidar esforços para promover a igualdade, na forma como homens e mulheres participam no mercado de trabalho, além de promover a corresponsabilidade com o trabalho reprodutivo no domicílio.

Palavras-chave: Diferença de gênero. Pensão de aposentadoria. Mulheres trabalhadoras.

Abstract

Through interviews with working women aged between 55 and 73 and with union representatives, the study reveals the subjective perception of the difference in retirement pay between men and women in Spain. The discontinuity in labor participation as a result of dedication to care work implies a substantial wage difference between men and women, as the Spanish Social Security System does not recognize the time dedicated to care work when calculating the value of the retirement pension. The data show the importance of economic policy making efforts to promote equality in the way men and women participate in the labor market, in addition to promoting co-responsibility with reproductive work at home.

Keywords: Gender gap. Retirement pension. Working women.

Resumen

A través de entrevistas a mujeres trabajadoras de entre 55 y 73 años y a representantes sindicales, el estudio revela la percepción subjetiva de la diferencia en la remuneración de jubilación entre hombres y mujeres en España. La discontinuidad en la participación laboral como consecuencia de la dedicación al trabajo de cuidados implica una diferencia salarial sustancial entre hombres y mujeres, ya que el Sistema de Seguridad Social español no reconoce el tiempo dedicado al trabajo de cuidados a la hora de calcular el valor de la pensión de jubilación. Los datos muestran la importancia de que la política económica realice esfuerzos para promover la igualdad en la forma en que hombres y mujeres participan en el mercado laboral, además de promover la corresponsabilidad con el trabajo reproductivo en el hogar.

Palabras clave: Brecha de género. Pensión jubilación. Mujeres trabajadoras.

¹ E-mail: elvira.mondragon@uv.es. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4328-013X>.

² E-mail: juan.a.romero@uv.es. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5882-203X>.

³ E-mail: Carles.simo@uv.es. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3569-1804>.

INTRODUCCIÓN

A pesar de que en España durante las últimas décadas se han obtenido sustanciales avances en materia de igualdad de género en el mercado laboral, todavía permanecen desigualdades estructurales en el desempeño de las trayectorias laborales de hombres y mujeres. De hecho, una de las brechas por razón de género más destacadas actualmente en España es la de la pensión contributiva de jubilación.

Atendiendo a las fuentes estadísticas oficiales del Instituto Nacional Estadística (INE), entre el periodo 2005-2019, de media, las altas de pensiones de jubilación de los hombres representaron el 68 %, frente al 39 % de las mujeres. En cuanto a la brecha en el importe de las pensiones (sin incluir planes privados), en 2022 fue de un 21,5% a favor de los hombres. Y aunque es bien cierto que esta brecha ha ido disminuyendo considerablemente durante los últimos años (en 2005 fue de un 53%), desde 2016 se aprecia un cierto estancamiento (HERNÁNDEZ DE COS, 2021).

Por otra parte, las mujeres suelen jubilarse más tarde que los hombres, debido, fundamentalmente, a su menor tiempo acumulado de participación en el mercado de trabajo (en los últimos años se vienen jubilando aproximadamente, de media, 8 meses más tarde). Además, según el INE, en 2022 el 66,5% de las pensiones con complementos a mínimos⁴ fueron percibidas por mujeres.

Hemos de tener en cuenta que el sistema público de pensiones contributivas en España establece una serie de requisitos para poder cobrar una pensión de jubilación. En concreto, la normativa actual vigente para el cobro de la pensión mínima exige tener 66 años y cuatro meses de edad y acreditar como mínimo 15 años de cotización al sistema de la Seguridad Social (en adelante SS), de los cuales, al menos 2, deben haberse cotizado en los últimos 15 años. Y para la obtención de la pensión de jubilación máxima, se han de tener al menos 65 años y acreditar un mínimo de 37 años y 9 meses de cotización, de los cuales, al menos 2, deben haberse cotizado en los últimos 15 años⁵.

⁴ El complemento a mínimos es una cantidad complementaria que se añade al importe de la pensión, en su modalidad contributiva, cuando no alcance el mínimo fijado legalmente.

⁵ Con el aumento de la esperanza de vida y el envejecimiento de la población española, en 2013 el Gobierno decidió implantar una reforma del sistema de pensiones. La cual se extiende hasta 2027. Esto significa que la edad de jubilación, los años cotizados y el importe de las pensiones evolucionarán año a año hasta el 2027, hasta alcanzar una edad de jubilación ordinaria de 67 años. Durante este periodo de 14 años (desde 2013), la edad de jubilación va de los 65 hasta los 67 años, siempre que la

Por su parte, en cuanto al importe a percibir en la pensión, este es el resultado de una trayectoria laboral en la que el importe del salario percibido y el periodo de años cotizados a la SS determinará dicha cuantía. Por ello, las diferencias que se vienen produciendo entre las trayectorias laborales de hombres y mujeres, están al origen de la importante brecha en las pensiones en el momento de la jubilación.

Este artículo es una síntesis de los principales resultados obtenidos sobre el tránsito de las mujeres trabajadoras al momento de la jubilación en una investigación sociológica de carácter cualitativo, que se enmarcó, a su vez, en otra de mayor amplitud con título: Análisis jurídico y sociológico de las brechas de género en las transiciones trabajo-jubilación-trabajo: factores de la desigualdad y propuestas normativas. RTI2018-095888-B-I00D.

Estos resultados serán próximamente publicados al detalle en formato de capítulo en el libro: Brechas de Género y Pensiones editado por Tirant Lo Blanch (España), y en el libro: Políticas Públicas sobre el Envejecimiento, editado por la Universidade Federal de Viçosa (Brasil). Cada uno de los capítulos abordarán análisis diferentes.

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Distintos estudios (ALAMINOS, 2018; ALAMINOS; AYUSO GUTIÉRREZ, 2015; GRAU PINEDA, 2020) se han ocupado de analizar las causas que provocan las brechas de género en las pensiones de jubilación en España. Estos estudios coinciden en destacar que las principales causas son: una menor participación de las mujeres en el mercado laboral, una menor cuantificación de horas trabajadas (fundamentalmente debido al trabajo a tiempo parcial), una menor cantidad de años cotizados y, finalmente, una brecha salarial persistente durante la vida laboral.

Por su parte, distintos enfoques teóricos han tratado de identificar aquellos factores causantes de las distintas diferencias que se producen en el mercado de trabajo. Así, por ejemplo, desde el enfoque de la Economía Política, el foco analítico se orienta hacia el desigual acceso a los recursos que sufren diferentes grupos de personas trabajadoras según su sexo,

cotización sea inferior a los 38 años y seis meses. Si se han cotizado más años, se puede adelantar la edad de retiro. También existe la posibilidad de seguir trabajando para mantener un nivel de ingresos más alto.

su estrato social, su nivel formativo, procedencia, etc. (ESTES, 2020). Otros enfoques, como el de la Teoría del Capital Humano, explican las diferencias poniendo el énfasis en el conjunto de conocimientos, habilidades y competencias que las personas adquieren mediante la educación y la experiencia laboral, y cómo este conjunto de características, determina sus decisiones racionales en el mercado de trabajo (ARONSON, 2007).

Por su parte, desde el aporte teórico de la Economía Feminista, a las variables anteriormente señaladas, se añade la esfera del trabajo doméstico y de cuidados (trabajos tradicionalmente realizados por mujeres), como parte de los factores explicativos de la brecha de género en el momento de la jubilación (OLID GONZALEZ, 2017).

El fenómeno de la incorporación masiva de la mujer al mercado laboral español se ha desarrollado con una serie de características propias, en función del momento histórico en el que tuvo lugar. Por ello, para comprender dicho fenómeno es necesario no sólo contemplar los diferentes contextos socioeconómicos de cada momento (momento histórico y edad), sino, además, incorporar una adecuada perspectiva de género que explique cómo se produjo dicha participación.

En este sentido, distintos estudios longitudinales han venido dando cuenta de este fenómeno (CEBRIÁN, 2012; CEBRIÁN; MORENO, 2008; GARRIDO MEDINA, 2004; PASTOR, 2009), planteando las siguientes fases de participación femenina en el mercado laboral español desde las generaciones antes de 1945:

Las generaciones de mujeres nacidas antes de este año muestran una muy escasa participación laboral. Estas mujeres comienzan a trabajar a edades muy tempranas, contando con una escasa o casi inexistente escolarización. Alcanzan sus mayores tasas de actividad laboral en las edades comprendidas entre los 18 y 20 años (década de los años 60 del siglo XX), produciéndose un pronunciado descenso de su participación laboral entre los 20 y 25 años (edad media del matrimonio). Quedando tan solo un tercio de las mujeres en activo a partir de los 30 años de edad.

Entre las generaciones de mujeres nacidas entre 1946 y 1955 se produce la denominada “curva en U”, la cual representa una entrada de mujeres a edades tempranas en el mercado laboral y una posterior salida, para más tarde producirse un retorno a la ocupación laboral (entradas ya en la treintena), tras 5 o 10 años realizando trabajo reproductivo como amas de casa (años 1985-1990). En este retorno jugaron a favor la recuperación económica

global tras la crisis del petróleo y la entrada de España en la Comunidad Económica Europea y la política de expansión del sector público.

En las generaciones de mujeres nacidas entre 1955 y 1975 se observa por primera vez una amplia participación laboral durante la juventud. Las mujeres pertenecientes a estas generaciones, además, comienzan a trabajar más tarde que sus antecesoras y generalmente tras haber acabado su etapa formativa. Por este motivo, retrasan más la edad del matrimonio y de la maternidad. Proceso que además se combinó con una reducción de la fecundidad. Del mismo modo, estas generaciones de mujeres tienden a no abandonar el trabajo por razones de cuidado. Además, alcanzan las tasas de actividad femenina más elevadas hasta el momento (años 80 del siglo XX), gracias a su mayor nivel formativo, en comparación con el de las mujeres de mayor edad excluidas del sistema educativo durante el primer franquismo (GARRIDO MEDINA, 2004).

En las generaciones de mujeres nacidas tras 1975, las tasas de ocupación femenina han aumentado de generación en generación. Lo que confirma, de manera concisa, la fuerte tendencia igualadora en participación laboral entre hombres y mujeres. Así, tras la crisis económica del 2008, simultáneamente a la drástica reducción de la ocupación, se produjo una convergencia a la baja entre el empleo femenino y masculino. La población activa de mujeres creció en un millón de personas entre 2008 y 2011, mientras que las cifras de población activa y empleada de varones, retrocedieron sustancialmente (OLID GONZALEZ, 2017). Principalmente, en los empleos altamente masculinizados del sector de la construcción y la industria que se vieron fuertemente afectados por el desempleo (AGUADO HERNÁNDEZ; CANO MONTERO; SÁNCHEZ PÉREZ, 2020). Sin embargo, gran parte de los empleos feminizados, sobre todo, en el sector público, se mantuvieron, aunque con restricciones salariales (GÁLVEZ MUÑOZ; RODRÍGUEZ MODROÑO, 2013). Actualmente, tras la crisis de la pandemia del COVID 19, según la Encuesta de la Población Activa (EPA), en el primer trimestre de 2023, la tasa de actividad femenina se situó en el 54,8% y la tasa de ocupación femenina en el 45,99%.

Finalmente, no debemos olvidar que las desigualdades entre hombres y mujeres, en el tránsito a la jubilación, también son consecuencia de las desigualdades que muchas mujeres sufren a lo largo de su trayectoria profesional. Nos referimos a la existencia de la brecha salarial, a la segregación horizontal y vertical y, en general, a las distintas situaciones de

discriminación directa e indirecta que, generalmente, han sufrido las mujeres a lo largo de su desempeño profesional

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO

Este estudio pretende ampliar el conocimiento sobre las diferencias existentes entre hombres y mujeres en el tránsito hacia su jubilación. Se parte de la hipótesis de que las mujeres jubiladas, o aquellas que actualmente están en edades próximas a la jubilación, generalmente, a lo largo de sus trayectorias profesionales, han dedicado gran parte de su tiempo al trabajo doméstico y/o reproductivo asumiéndolo prácticamente como su responsabilidad principal.

Esta situación, generalmente, les ha abocado a desempeñar su carrera profesional con importantes limitaciones en cuanto a su proyección y dedicación, o incluso, al abandono de sus empleos. Esta circunstancia se ha trasladado en una prácticamente ausencia de planificación financiera de cara a su jubilación, aunque hubieran cotizado a la SS una parte importante de su vida.

Algunos de los interrogantes que se plantean son: ¿de qué modo suelen transitar las mujeres a la jubilación?, ¿planifican este momento?, ¿cómo ha impactado el trabajo reproductivo en sus carreras profesionales?

Para dar respuesta a estas preguntas y para dilucidar el apoyo que recibe la hipótesis planteada con nuestros resultados, ha sido necesario articular la investigación de acuerdo con los siguientes objetivos: analizar el desarrollo de la actividad profesional en términos de años cotizados a la SS, así como, analizar el tipo de empleo desarrollado. Igualmente, analizar la distribución de roles y el tipo de relaciones establecidas en el ámbito familiar. Por ello, el objetivo principal de esta investigación consiste en conocer el impacto que ha representado la distribución de los roles tradicionales de género en la trayectoria profesional de estas mujeres, de cara al momento de la jubilación.

Para conseguir los objetivos que han guiado esta investigación, se ha utilizado una metodología de carácter cualitativo, ya que, por una parte, la pretensión del trabajo consiste en conocer la percepción subjetiva que tienen las mujeres jubiladas o en edades próximas a la jubilación, sobre sus estrategias en torno a este tránsito. Por otra parte, interesa igualmente

conocer, la percepción que sobre esta circunstancia tienen las organizaciones sindicales. Por ello, en este estudio no se pretende tanto dar cuenta exacta de las causas que han provocado la brecha de pensiones existente entre hombres y mujeres, sino, más bien, identificar la percepción subjetiva que tienen tanto las mujeres entrevistadas, como las organizaciones sindicales, para explicar la existencia de dicha brecha.

Con el fin de analizar el discurso, por una parte, se ha utilizado como técnica de producción de datos, la realización de entrevistas semiestructuradas a 21 mujeres trabajadoras, (fundamentalmente del sector privado) pertenecientes a las generaciones de 1946 a 1954 y de 1955 a 1975. Se eligieron estas generaciones por ser las que más representativas resultaban en cuanto a número de mujeres, que bien ya se encontraban jubiladas, o bien, que se encontraban en edades próximas a la jubilación. Aunque parte de las entrevistas fue realizada a mujeres trabajadoras del sector público, nuestro principal interés ha estado en centrarnos en el sector privado. Ya que este sector es en el que se vienen desarrollando mayores desigualdades laborales entre hombres y mujeres. Por otra parte, se realizaron 2 entrevistas grupales semiestructuradas, con una participación de 3 representantes sindicales en cada una de ellas. Todas las entrevistas señaladas se desarrollaron entre los meses de noviembre de 2021 y abril de 2022.

Tabla I. Número de mujeres entrevistadas según generación de pertenencia

Generación de mujeres nacidas entre 1946-1954	Generación de mujeres nacidas entre 1955-1975
3 mujeres de edades entre 66 y 67 años	5 mujeres de edades entre 55 y 58 años
2 mujeres de 68 y 69 años jubiladas	6 mujeres de edades entre 60 y 62 años
5 mujeres de edades entre 73 y 74 años jubiladas	

Elaboración propia a partir de las entrevistas realizadas.

En el Anexo I del presente estudio se muestra información sociodemográfica de las mujeres entrevistadas

RESULTADOS

En cuanto a los resultados obtenidos, conviene en primer lugar destacar que las representantes sindicales entrevistadas eran plenamente conocedoras de la existencia de

importantes brechas de pensiones de jubilación entre hombres y mujeres y que, además, al preguntarles sobre las causas de dichas brechas, coincidieron con las explicaciones que viene ofreciendo la literatura académica. Estas son, como anteriormente se ha señalado: una menor participación de las mujeres en mercado laboral, una menor cuantificación de horas trabajadas (fundamentalmente debido al trabajo a tiempo parcial), una menor cantidad de años cotizados y, finalmente, una brecha salarial persistente durante la vida laboral.

En este sentido, estas representantes sindicales destacaron como la causa principal de la brecha de pensiones, la menor cantidad de años cotizados al sistema de la Seguridad Social (en adelante SS). Por su parte, en cuanto a las mujeres entrevistadas, aunque mayoritariamente eran conscientes de las diferencias en materia de pensiones entre hombres y mujeres, la explicación principal que atribuían a la misma era la existencia de la brecha salarial por razón de género durante el desempeño profesional, aunque, de hecho, se constata que, en la mayoría de los casos, estas mujeres tuvieron importantes lagunas de cotización a la SS. A continuación, profundizaremos en estas diversas percepciones y sus significaciones, tanto para las organizaciones sindicales, como para las mujeres trabajadoras.

TRAYECTORIA DE COTIZACIÓN A LA SS. EL IMPACTO DEL TRABAJO DOMÉSTICO Y DE CUIDADOS

Tal como la literatura científica reconoce, el trabajo reproductivo se asienta sobre los pilares de la división sexual del trabajo⁶ y consiste en satisfacer las necesidades de la familia. En ese contexto, las mujeres devienen proveedoras de cuidados y son deficitarias en la provisión de salario, mientras que los hombres son deficitarios en la provisión de cuidado y proveedores de salario (DÍAZ et al., 2016). El trabajo reproductivo constituye una dimensión fundamental para la reproducción de la sociedad, sin embargo, históricamente, ha permanecido circunscrito a la esfera privada siendo su principal escenario el hogar. Por ello, el trabajo reproductivo se realiza de forma interdependiente y subordinada al trabajo productivo (el de

⁶ La división sexual del trabajo se refiere a la manera en que cada sociedad organiza la distribución del trabajo entre los hombres y las mujeres, según los roles de género establecidos que se consideran apropiados para cada sexo biológico.

producción de bienes y servicios), ya que éste es el único que social y económicamente ha recibido el reconocimiento de trabajo (LARRAÑAGA; ARREGUI; ARPAL, 2004).

Las características principales del trabajo reproductivo son: no estar remunerado mediante un salario, ser un trabajo eminentemente femenino y permanecer invisible, incluso, a los ojos de quienes lo llevan a cabo. Esta circunstancia ha conducido a categorizar como amas de casa a quienes en exclusiva se dedican al trabajo de la reproducción, y a considerar a las mujeres que deben compatibilizarlo con una actividad laboral, como protagonistas de una situación de doble jornada y de doble presencia⁷ (CARRASQUER et al., 1998).

La doble presencia es un concepto nacido como producto de las reflexiones del feminismo en un intento de consolidar la equidad entre hombres y mujeres en el ámbito familiar y laboral. Este concepto da cuenta de la carga mental que, mayoritariamente, padecen las mujeres, cuando simultáneamente se ocupan del trabajo productivo y reproductivo, independientemente, de que se encuentren el lugar donde desarrollan su actividad laboral o no.

Por lo que a la hora de abordar las brechas existentes en la jubilación, resulta imprescindible contextualizar el peso que esta doble presencia ha representado en las trayectorias profesionales de las mujeres empleadas. Poniendo así, en evidencia, la singularidad de la relación de las mujeres con el trabajo, si se compara con la norma masculina en el empleo.

En cuanto a nuestro estudio, se destaca que tanto la doble jornada, como la doble presencia, se ha producido en todas las mujeres trabajadoras entrevistadas tanto si han estado casadas y con descendientes, como si han estado solteras, cuando han cuidado a personas mayores (fundamentalmente a sus progenitores). Y que este trabajo de cuidados ha impactado, en mayor o en menor grado, en sus carreras profesionales y, en consecuencia, en su autonomía vital y financiera.

También es importante destacar que todas las mujeres entrevistadas estuvieron en activo y empleadas antes de casarse, y que algunas de ellas, abandonaron su empleo tras el matrimonio (se observa tanto en las mujeres más mayores, como en las que están alrededor

⁷ La «doble presencia» fue acuñada por la socióloga italiana Laura Balbo (1978), para expresar la realidad de una doble carga e intensidad de trabajo vivida, sincrónicamente, en un mismo espacio y tiempo. Da cuenta de una situación distinta a la de la doble jornada que puede ser fácilmente asimilada al denominado coloquialmente «pluriempleo» de carácter diacrónico.

de los 60 años), bien porque sus maridos así se lo indicaron: *“cuando me casé, yo quería trabajar, ¡fíjate! Mi idea era seguir trabajando..., pero él no me dejaba trabajar”*, (E5).

O bien porque era una práctica extendida: *“pues los primeros años, de cuando yo era joven, trabajé de dependienta...Luego me casé y me dejé el trabajo, que entonces era lo que se llevaba”*, (E7).

O, incluso, porque en determinados momentos las empresas incitaban a las mujeres que se casaban a que abandonaran sus empleos:

“Por aquel entonces, la ordenanza laboral del sector del textil, así como el convenio colectivo, determinaban que cuando una mujer se casaba tenía un dote. Creo que eran si mal no recuerdo 2.500 pesetas...Y ese dote significaba que te lo daban y tú dejabas de trabajar, ya no trabajabas más, porque tu trabajo al casarte era servir, proteger, mimar y ser la babosa de tu marido”, (E6).

Sin duda, los testimonios recogidos dan buena cuenta del contexto androcéntrico en el que estas mujeres han desarrollado sus limitantes vidas laborales y de la significación que socialmente se le daba a la función de los cuidados femeninos.

Es igualmente importante señalar que algunas de las mujeres entrevistadas, concretamente 7, tras unos años de matrimonio afrontaron una situación de divorcio o separación y que esta circunstancia, en la mayoría de los casos, les ha suscitado una situación de desamparo de cara al cobro de una pensión de jubilación, como consecuencia de tener pocos años cotizados al haber abandonado el mercado laboral para dedicarse al trabajo doméstico y de cuidados, mientras estuvieron casadas.

“Me casé. Mi ex no me dejaba trabajar y entonces me dediqué a la casa. Cuando ya mis hijos fueron más mayores que no me necesitaban ...es cuando yo ya empecé... en la empresa de limpieza era media jornada y, cuando luego ya me separé, es cuando ya me puse en esa casa. Entonces, no tengo una vida laboral...”, (E5).

Y en el caso de aquellas que se han divorciado a edades más avanzadas (con más de 50 años), y que actualmente pretenden reemprender una vida laboral, el mercado de trabajo no les brinda a penas oportunidades a consecuencia de la doble discriminación por edad y sexo, despertándose en ellas un gran sentimiento de frustración y de culpa por no poderse valer por su cuenta: *“No me veo ningún futuro. Yo en este momento como mujer no tengo orgullo, porque soy divorciada... Me ha pasado una pensión compensatoria y bueno..., pues me considero un parásito social”*, (E3).

El cuidado de los hijos ha sido un factor determinante en el curso profesional de estas madres trabajadoras. En la mayoría de los casos la formación de una familia supuso, bien, un

abandono del trabajo remunerado, bien, un desarrollo parcial del mismo que permitiera compatibilizar cuidado y empleo.

“Sientes que realmente lo que has hecho ha sido limitarte a nivel profesional de cara a tu... a tu familia. O sea, ahora aprendí con el ejemplo. Y cuando... Y cuando me dice una amiga: “No, voy a dejar el trabajo y eso”, ¡Ni se te ocurra, por favor!, ¡No se te ocurra!”, (E3).

De hecho, este trabajo de cuidado de los descendientes, y su consecuente ausencia de participación en el mercado de trabajo, es para las representantes sindicales entrevistadas, la principal causa explicativa de la actual brecha de pensiones entre hombres y mujeres:

“Porque hacen un paréntesis, la mayoría de mujeres ... a lo largo de su vida laboral hacen un paréntesis, normalmente para la crianza de los hijos (...) porque a diario ves informes de vida laboral en los que preguntas por qué durante estos años no has estado cotizando, y te dicen: “porque me he dedicado a la crianza de mis hijos”.... Luego ... para poder acceder a la, a una pensión de jubilación digna contributiva, necesitan esperarse y cotizar más años y, desde luego, en la mayoría de los casos, tienen que renunciar a una jubilación anticipada”, (Entrevista grupal 2. Entrevistada I2).

Por otra parte, algunas de las mujeres entrevistadas relatan que el mercado laboral les penalizó por ser madres, cuando al ausentarse del mismo para cuidar de sus descendientes, pretendieron retornar a sus antiguos empleos:

“Cuando mi hijo tenía 10 años fui a... a volver a mi trabajo, pero me dijeron: “hay cola para coger el trabajo que tú has dejado” Y me tuve que poner pues, a lo que salía honradamente.... A fregar escaleras, patios, a las casas... a lo que me salió en ese momento, porque le tenía que dar de comer a mi hijo porque mi marido no me pasó manutención nunca en la vida” (E7).

Igualmente, otras mujeres, dadas las limitaciones que encontraban a la hora de ser contratadas, optaron por trabajar en la economía sumergida (sin estar dadas de alta en la SS) para poder realizar simultáneamente los cuidados de sus descendientes:

“Yo he estado trabajando toda mi vida, el problema ha sido, pues ese, que en mi sector se ha trabajado mucho en casa, y nadie te quería dar de alta, entonces era buscarte a una chica que te cuidara a tus hijos, porque claro... Yo, por ejemplo, que fui madre joven, bueno joven, al año y medio de casarme, pues era... o irte fuera de tu zona a trabajar todo el día y buscar a alguien que te los tuviera de 7 de la mañana a 8 de la noche, o trabajar en casa sin estar dada de alta. Entonces tengo muchos años trabajados, pero sin cotizar...” (E21).

Con todo, Tal y como hemos podido observar y en línea con lo que se viene señalando en numerosa literatura (CARRASQUER, 2009; LÓPEZ et al., 2018; RAMÍREZ; COTA, 2017) la doble jornada y presencia en el empleo de las mujeres ha sido una constante para la mayoría de ellas, en las actuales sociedades industrializadas. Así, las mujeres afrontan su vida cotidiana tratando de equilibrar su actividad laboral y el trabajo doméstico-familiar como único panorama viable e ineludible (JABLONSKI, 2010).

En este sentido, es importante señalar que los testimonios de las mujeres entrevistadas destacan la importancia, e incluso la satisfacción, que les ha producido realizar el trabajo reproductivo, y que los sentimientos de malestar, frustración y culpa que la mayoría de ellas señalan sentir en la actualidad, como consecuencia del desarrollo de una vida profesional y personal con numerosas renunciaciones, carencias y esfuerzos, tienen más que ver con la ausencia de corresponsabilidad por parte de sus parejas y con el mandato social que las ha abocado a asumir con carácter exclusivo la responsabilidad del trabajo de cuidados, que con dicho trabajo en sí mismo. La toma de conciencia de estos sentimientos de frustración ha venido manifestándose con mayor intensidad con el paso del tiempo. Sobre todo, al mirar al pasado desde la visión de un presente, con importantes avances en materia de igualdad.

DESIGUALDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL EMPLEO

Tal y como se ha comentado anteriormente, la distinta participación de las mujeres y los hombres en el mercado de trabajo es una de las causas principales que explican la existencia de la brecha de pensiones. De hecho, la ausencia de participación de mujeres en el mercado laboral (sobre todo las pertenecientes a las generaciones de antes de 1945 y de las generaciones de 1946 a 1955), provoca que haya un considerable mayor número de mujeres que de hombres sin acceso a una pensión de jubilación contributiva. Por otra parte, como hemos visto anteriormente, cuando las mujeres desarrollan una trayectoria profesional, esta ha venido generalmente practicándose con un menor nivel de participación en cuanto a horas de trabajo se refiere (fundamentalmente debido al trabajo a tiempo parcial), con una menor cantidad de años cotizados (principalmente por los periodos de abandono del empleo para realizar el trabajo reproductivo) y, finalmente, por la existencia de una persistente brecha salarial durante la vida laboral. Así, estos 3 factores explican la existencia tanto de la brecha de género en el importe de las pensiones contributivas, como en el retraso en la edad de jubilación (ALAMINOS, 2018; ALAMINOS; AYUSO GUTIÉRREZ, 2015; GRAU PINEDA, 2020).

Recordemos que el importe de la pensión es el resultado de aplicar a la base reguladora del salario, un porcentaje que se determina en función de los años cotizados por la persona trabajadora. De este modo, al preguntar a las mujeres trabajadoras sobre la existencia de la

brecha salarial, todas coinciden en afirmar su existencia, principalmente, en la empresa privada.

“Por supuesto que ellos cobran más. Sí, sí. Y hay trabajos en que la mujer ha estado mucho más discriminada por ser mujer. Aparte de cobrar menos cuando está trabajando lo mismo o más haciendo horas. Hoy día eso se está regularizando. Ha mejorado. Pero aún en ciertos trabajos y en ciertos... sí” (E5)

Del mismo modo, la mayor parte de ellas manifestaron haber sufrido algún tipo de discriminación salarial, fundamentalmente, a consecuencia de las diferentes categorías profesionales que se establecen dentro de la empresa y por el cobro de complementos salariales: *“¿Porque el área de administración no se equipará al área de control de trabajo de los técnicos de las fotocopiadoras, cuando eran trabajos muy similares en valor?”, (E1).*

“Ponen un salario de que un administrativo va a cobrar... todos los administrativos... cobran eso. Pero, luego están los suplementos. Que hay muchos suplementos, suplemento por no sé qué, suplemento por no sé cuántas, suplemento por... Y, en cambio, a la señora, pues a lo mejor le pagan el salario mínimo a la mujer. Y a un hombre (...) Hay mucha diferencia (...) A ver, eh... te dicen que tú, una persona que te trabaja en la administración es improductiva, tú no eres productiva. Tú no generas dinero” (E2).

Por su parte, las representantes sindicales también destacaron la existencia de la brecha salarial por razón de género, como uno de los principales factores explicativos de la brecha en pensiones: *“normalmente, porque los salarios también son más bajos, es decir, la diferencia que hay a nivel de salarios entre hombres y mujeres, incluso para el mismo trabajo...” (Entrevista grupal 1. Entrevistada I3).*

En este sentido, fruto de las entrevistas realizadas a las mujeres trabajadoras, se observa una muy alta toma de conciencia sobre el impacto que la brecha salarial representa en la brecha en el importe de las pensiones. De modo que, así como las mujeres entrevistadas generalmente señalan no haber sido excesivamente conocedoras del impacto que un menor periodo de cotización podía representar de cara a una reducción en el importe de su jubilación, sí muestran un conocimiento y alta toma de conciencia, del impacto que representa la brecha salarial de cara al importe de su jubilación futura.

Consideramos que esta toma de conciencia puede ser consecuencia de la propia cultura androcéntrica del mercado laboral. Pues, así como el periodo de cotización a la SS no ha venido siendo un aspecto que negociar en el seno de la empresa, debido a que las trayectorias profesionales masculinas se han venido desarrollando de un modo estable (al menos antes de la crisis económica del 2008), que permitía acceder a los requisitos establecidos para la

jubilación ordinaria; el salario sí ha sido un objeto de negociación constante en el seno de la empresa, fundamentalmente, por parte de los varones.

Lo mismo ha venido ocurriendo cuando lo que se negocia es un aumento de la base reguladora para acceder a una mejor pensión. No debemos olvidar que los hombres han sido los protagonistas del espacio público y que las relaciones de género también se manifiestan en el modo en que se desarrollan las negociaciones salariales dentro de la empresa (ARCEO GÓMEZ et al., 2018).

Es probable que, el hecho de haber tenido conocimiento de la existencia de estas negociaciones salariales haya contribuido a que las mujeres trabajadoras adquirieran una mayor toma de conciencia, sobre el impacto que representa el salario en el cálculo de la pensión y, en consecuencia, del impacto que la existencia de la brecha salarial pudiera representar en la misma. Mientras que, por el contrario, el alcance del impacto de un menor periodo de cotización, generalmente, les ha sido menos conocido.

PLANIFICACIÓN DE LA JUBILACIÓN

Con todo, dada la mencionada singularidad de la participación laboral femenina, cabría preguntarse hasta qué punto las mujeres trabajadoras han pensado y planificado el momento de su jubilación. Pues como sabemos, los requisitos necesarios para obtener una jubilación ordinaria, más allá del complemento por maternidad⁸, son homogéneos para hombres y mujeres. Es decir, dichos requisitos no contemplan la desigual participación laboral entre hombres y mujeres.

En este sentido, en cuanto a los resultados obtenidos, conviene destacar que tanto las mujeres entrevistadas, como las representantes sindicales, coinciden en destacar que, generalmente, las mujeres trabajadoras de mayor edad (aquellas con 55 o más años) no suelen planificar su jubilación y que, de hecho, comienzan a interesarse por la misma cuando se encuentran próximas a este momento.

⁸ El complemento de maternidad y paternidad pretende reducir la brecha de género en pensiones contributivas de jubilación, incapacidad o viudedad a consecuencia de los posibles perjuicios sufridos en la carrea profesional tras haber tenido descendientes. Los cuales son abrumadoramente sufridos por las mujeres.

“La mayoría de las mujeres que ahora están en edad de jubilación, y que vienen del sector privado, están empezando a moverse en los últimos meses (...) vienen (...) sin saber si van a poder tener... y creen que, como tienen 65 años ya se van a jubilar, incluso con el 100% (...) creían que tenían, con 15 años..., derecho a una pensión del 100%. (Entrevista grupal 2. Entrevistada I2).

Según las representantes sindicales, esta ausencia de conocimiento para la obtención de una pensión ordinaria suele ser más frecuente en el sector privado. Pues, aunque según las representantes sindicales entrevistadas, en el sector público las trabajadoras tampoco suelen planificar su jubilación, sí suelen estar más informadas sobre los requisitos necesarios para su obtención. Ya que, según estas representantes, en este sector se dispone de una mayor y mejor información debido a la función que desempeñan los sindicatos al respecto: *“los sindicatos son más efectivos dentro del sector público, y entonces se informan más, se hacen más asambleas, hay delegados...”*, (Entrevista grupal 1. Entrevistada I3).

En este sentido, debemos tener en cuenta que en España, según el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo (2019)⁹, el 99,8% de las empresas son Pymes (pequeñas y medianas empresas) y que en estas empresas la representación sindical cuenta con una sustancial menor influencia que en el sector público, donde, por otra parte, las carreras profesionales funcionariales son considerablemente más estables e igualitarias.

Por su parte, en cuanto a los testimonios de las mujeres entrevistadas y, de acuerdo con lo anteriormente señalado, se observa que la mayoría de ellas no se ocuparon de planificar su jubilación. En este sentido, debemos tener en cuenta que muchas, tras una breve participación laboral en su juventud, abandonaron sus carreras profesionales al momento de casarse o de ser madres, otras desarrollaron sus profesiones compaginándolas con la responsabilidad principal del cuidado de sus descendientes y familiares, mientras que, finalmente, otras percibieron su empleo como una contribución económica adicional a los ingresos principales del empleo de sus maridos.

Dicho de otro modo, la participación laboral de las mujeres entrevistadas, generalmente, ha sido percibida socialmente (e incluso auto percibida por ellas mismas), como una dedicación subordinada en mayor o menor grado, a los mandatos sociales del cuidado.

Con estos antecedentes, el hecho de indagar sobre las acciones desarrolladas de cara a la planificación del momento de la jubilación puede resultar prácticamente una quimera. Pues las mujeres trabajadoras (sobre todo las madres), han ocupado sus esfuerzos en compatibilizar

⁹ MARCO ESTRATÉGICO EN POLÍTICA DE PYME 2030

el desarrollo de su profesión con el trabajo doméstico y de cuidados: *“Yo no voy a dejar de asumir las responsabilidades que me toca porque no voy a hacer dejación, si alguien las tiene que asumir..., pues mientras que no las asuma otro, las asumes, las asumes ¿vale?”* (E9)

En este sentido, hemos podido constatar que tanto la doble jornada, como la doble presencia en el lugar de trabajo, se han convertido en factores extremadamente limitantes a la hora de pensar en otras opciones y en posibles consecuencias futuras. Es decir, estas dobles jornadas y presencias han venido predisponiendo a “anclar” a la mujer trabajadora (fundamentalmente a la madre), en una clase de dinámica cortoplacista en la que sus esfuerzos se han venido centrando en encajar día a día, de un modo equilibrado, el trabajo reproductivo y el empleo. O, dicho de otro modo, en buscar diariamente el modo de compatibilizar su proyección profesional con el mandato social que las responsabiliza del cuidado de los suyos:

“Esta generación que tienes aquí, para poder trabajar fuera de casa, ha tenido que organizarse muy bien dentro de casa...Entonces, yo, yo digo “es que he tenido que ir con...cabeza..., porque mientras que hago esto, hago esto, me preparo la comida, pero, además, voy a recoger, voy a preparar ropa de las niñas” y tu cabeza iba... Yo he sido una persona con una responsabilidad importante...Entonces, para ... llevar una dirección de una escuela ha supuesto mucho esfuerzo tener que compaginar las dos cosas, y yo soy consciente que esas cosas las has hecho por fuerza y por empuje personal, y porque éramos mujeres que decíamos: “tenemos que salir adelante, y a mí esto no me va a limitar”, (E9)

La carga mental que ha representado la conciliación de la vida familiar y profesional de estas mujeres trabajadoras, juntamente, con la general desinformación sobre los requisitos necesarios para poder acceder a una jubilación ordinaria (sobre todo en lo que años de cotización se refiere), ha ocasionado que la mayoría de estas mujeres no se hayan ocupado suficientemente de planificar su economía de cara a la vejez. De hecho, es cuando el momento de la jubilación comienza a vislumbrarse en un futuro relativamente próximo, cuando algunas de las mujeres entrevistadas comienzan a interesarse por su futura pensión.

A este respecto, debemos señalar que las mujeres que tuvieron una trayectoria profesional estable de cotización a la SS (fundamentalmente las trabajadoras de la administración pública), tenían la seguridad de que su pensión de jubilación, llegado el momento, sería adecuada. Pues contaban con desarrollar sus carreras cumpliendo ampliamente los requisitos necesarios para obtener una jubilación ordinaria. Por el contrario, aquellas mujeres que abandonaron el mercado laboral, o las que redujeron sus jornadas, así como, aquellas que optaron por el trabajo informal para poder atender el trabajo reproductivo,

mayoritariamente, manifiestan no haber sopesado en toda su dimensión el impacto que estas acciones representarían en su futura pensión.

Sin embargo, fruto del análisis las entrevistas realizadas, se aprecia una mayor planificación y a edades más tempranas (a partir de los 50 años), en el caso de las mujeres separadas o divorciadas, fundamentalmente, cuando sus descendientes deciden emanciparse. Pues la mayoría de ellas se vieron obligadas a asumir la responsabilidad de proveer los ingresos principales a su hogar tras el divorcio.

“Claro que estaba muy preocupada. De hecho, cuando se casó mi hijo, que yo tenía 50 años, me hice un plan de pensiones. Porque yo dije: como aún me faltan 15 o 16 años, claro... si te jubilas a los 65 y tenía 50, digo... por lo menos 15 años seguros. Yo no sé lo que me va a quedar de pensión. Y como estoy yo sola, para pagar la luz, para el agua y para todo, hace falta mucho dinero. Pues me... me hice un plan de pensiones”, (E7).

Mientras que las mujeres trabajadoras casadas o con pareja de nuestra muestra, tienden a mostrar una menor preocupación por cómo quedará su pensión de jubilación, que aquellas que están separadas o divorciadas. Y cuando la muestran, lo hacen a edades más tardías. Generalmente, ya superados los 60 años.

El hecho de contar con la pensión del marido, sin duda, dota de una mayor seguridad económica al núcleo familiar de cara al momento de la jubilación, pero, del mismo modo, estas parejas tienden a replicar el modelo económico del “male breadwinner”¹⁰, al permanecer la figura masculina como proveedora principal de los ingresos y, la femenina, en una situación de tutela consentida en cuanto a la administración de los ingresos del hogar se refiere: “Nos vemos como supeditadas a que estás casada y piensas que tu pareja es la que...la que lleva la economía y yo creo que de alguna forma inconsciente... creo que nos preocupamos menos”, (E11)

De este modo, 1) la dificultad de compaginar los mandatos sociales del cuidado femenino con el empleo, 2) la fuerte presencia en el imaginario colectivo del modelo tradicional familiar en el que el hombre es el proveedor principal de los ingresos y el guardián de la economía y 3) la prácticamente ausencia de campañas y dispositivos informativos sobre los requisitos legales para alcanzar una pensión de jubilación, han venido provocando que las mujeres trabajadoras entrevistadas, a pesar de haber desarrollado trayectorias profesionales

¹⁰ Este modelo significaba que el antiguo contrato laboral estaba pensado, sobre todo, y en primer lugar, para el varón proveedor de ingresos con un empleo regular y obligaba a tener en cuenta a las mujeres de un modo subordinado. Esto es, en virtud del pacto de género, quienes ocupaban una posición marginal con respecto al mercado de trabajo, recibían dinero por la vía de las prestaciones para las personas dependientes (LEWIS, 2011).

sustancialmente distintas a la de los hombres pertenecientes a sus generaciones, no se hayan ocupado en conocer con la suficiente antelación los requisitos necesarios para alcanzar una pensión de jubilación ordinaria.

CONCLUSIÓN

En esta investigación hemos podido constatar a través de las entrevistas realizadas tanto a las mujeres trabajadoras, como a las organizaciones sindicales, cómo las trayectorias profesionales de las mujeres españolas mayores de 55 años han venido desarrollándose condicionadas por fuertes factores culturales androcéntricos en cuanto a la división sexual del trabajo. Factores que, en la mayoría de los casos, han limitado de un modo muy significativo tanto la proyección profesional, como la autonomía financiera de dichas mujeres. Esta limitación profesional ha tenido su traslación en el momento de la jubilación.

En este sentido, la maternidad ha devenido un factor determinante en el modo de desarrollar sus carreras profesionales. Ya que, en muchos de los casos observados de las mujeres entrevistadas, sobre todo en los de madres trabajadoras sin estudios universitarios y en el de aquellas que trabajaron en empresas pequeñas y medianas del sector privado, el cuidado de sus descendientes ha representado unas trayectorias de cotización a la Seguridad Social (SS) irregulares y escasas. Bien debido al abandono temporal del empleo para poder asumir el trabajo reproductivo, o bien, debido a la participación laboral en la economía sumergida para no limitarse a un horario que les imposibilitara realizar el trabajo de los cuidados.

Por otra parte, tanto las entrevistas grupales realizadas a representantes sindicales, como a las mujeres trabajadoras, también dan cuenta de un contexto laboral androcéntrico en el que en muchas ocasiones han venido experimentando distintos modos de discriminación por razón de género. Nos referimos, fundamentalmente, a la existencia de la brecha salarial y a la segregación laboral vertical y horizontal. La suma de todas estas circunstancias, generalmente, les ha venido abocando hacia una transición hacia la jubilación más precaria y dificultosa, que la de la mayoría de los hombres pertenecientes a sus generaciones.

Paradójicamente, el hecho de haber desarrollado carreras profesionales con las limitaciones anteriormente señaladas no suele suscitar en las mujeres trabajadoras, una

temprana preocupación por planificar el momento de su jubilación. De hecho, esta preocupación, o bien empieza a manifestarse a edades relativamente próximas al momento de la jubilación ordinaria, o bien en el momento en que los descendientes se emancipan.

Esta ausencia de planificación temprana parece estar relacionada, por una parte, con el peso que en el imaginario colectivo ha permanecido el ideario del hombre como proveedor principal de los ingresos del hogar y con la convención social que relaciona a la figura masculina con la economía. Lo que ha venido generando una tendencia a delegar de esta responsabilidad en sus parejas. Dicho de otro modo, estas mujeres, a pesar de haber participado en el mercado laboral, aceptaron, mayoritariamente, la convención social de ser tuteladas por sus maridos en lo que a planificación financiera de los ingresos del hogar se refiere.

Por otra parte, la sobrecarga mental que para la mayoría de estas mujeres ha representado compatibilizar la responsabilidad del trabajo reproductivo, con el trabajo productivo, parece haber provocado una suerte de postergación en la preocupación de velar por sus propios ingresos, una vez alcanzada la edad de jubilación. Es decir, las madres trabajadoras han venido centrando sus esfuerzos más en conciliar su carrera profesional con el trabajo reproductivo, que en planificar su futuro financiero.

En este sentido es importante destacar que, en la mayoría de los casos observados, estas mujeres no fueron plenamente conocedoras de los requisitos legales para obtener una pensión de jubilación en cuanto a años de cotización se refiere, hasta que comenzaron de modo tardío a preocuparse por su jubilación. Lo que da cuenta de un insuficiente acceso a dicha información.

La suma de todas estas circunstancias ha venido provocando que se produzca una profunda decepción cuando son conocedoras del importe de su futura pensión de jubilación. Pues los importes a percibir, no se suelen corresponder con las expectativas previamente formadas.

Esta situación ha sido igualmente identificada en las entrevistas grupales realizadas. De hecho, las representantes sindicales destacan como mayoritariamente las mujeres trabajadoras del sector privado, suelen acudir a los sindicatos para informarse sobre cómo les quedará la pensión, cuando se encuentran en edades próximas a la misma. Quedando generalmente muy sorprendidas y frustradas cuando, desde dichas organizaciones, al hacerles sus cálculos, les

informan de que sus lagunas de cotización a la SS les ha penalizado de un modo muy sustancial en el importe de su pensión.

En otro orden de cosas, debemos destacar la importancia que el trabajo reproductivo ha representado para estas mujeres. Este trabajo lo vienen considerando como un trabajo imprescindible. De hecho, en la mayoría de los casos, este trabajo ha ocupado el centro en la vida de estas mujeres. Por lo que el malestar y sentimiento de frustración que muchas de ellas relatan, como consecuencia de haberse visto limitadas en sus aspiraciones personales y profesionales, tiene generalmente más que ver con el mandato social que les ha venido obligando a asumir con carácter exclusivo la responsabilidad de los cuidados, que con la realización de dicho trabajo en sí mismo.

En este sentido, cabe destacar que la mayor parte de las mujeres entrevistadas han venido siendo más conscientes de las causas de este malestar con el paso del tiempo. Así, al realizar una mirada retrospectiva de sus trayectorias profesionales desde la madurez y desde una visión asentada en el contexto social actual (con importantes avances en materia de valores y de igualdad entre hombres y mujeres), es cuando estas mujeres incorporan, con mayor énfasis, un análisis crítico frente a la desigual distribución del trabajo reproductivo que han venido experimentando. Hecho que, de modo mayoritario, les provoca sentimientos de frustración y de culpa. Frustración por las injustas limitaciones laborales experimentadas y por la falta de reconocimiento social a sus esfuerzos en el trabajo reproductivo, y culpa por no haber sido lo suficientemente conscientes de estas desigualdades, como para haberse revelado en mayor medida contra ellas.

Concluyendo, los resultados obtenidos en esta investigación contribuyen a la explicación de la existencia en la brecha de pensiones que ya han revelado otros estudios académicos. Esto es, la general discontinuidad laboral en años de cotización y el menor nivel retributivo del salario femenino en las generaciones de mujeres observadas, ha provocado una brecha, tanto en el importe de la pensión de jubilación, como en la edad en la que esta se alcanza.

Para evitar esta realidad los esfuerzos de la política económica deberán continuar dirigiéndose a fomentar la igualdad entre hombres y mujeres, tanto en la participación, como en

el modo en el que se participa del mercado laboral. Así como, seguir realizando importantes esfuerzos para fomentar la corresponsabilidad en los trabajos reproductivos en el hogar ¹¹.

Del mismo modo, será necesario realizar importantes esfuerzos en dirigir campañas informativas especialmente a las mujeres trabajadoras, dándoles a conocer aquellos requisitos normativos necesarios para la obtención de una pensión de jubilación, haciéndoles notar, igualmente, el impacto que la dedicación al trabajo reproductivo puede representarles, no sólo en su carrera profesional, sino, también, en su futura pensión de jubilación.

En este sentido, y a la vista de los resultados obtenidos en las entrevistas grupales a representantes sindicales, consideramos como una cuestión clave, que las organizaciones sindicales tomen un mayor protagonismo en la realización de campañas informativas sobre los requisitos necesarios para la obtención de una pensión de jubilación contributiva ordinaria, dirigidas a las mujeres trabajadoras del sector privado. Haciendo especial énfasis en el impacto que una menor participación del mercado laboral y su consecuente menor contribución al sistema de la SS, implica en el cálculo del importe de la pensión.

Finalmente, a nuestro modo de ver, debemos destacar la necesidad de revelar la deuda que socialmente tenemos con estas generaciones de mujeres trabajadoras que han conformado nuestra muestra de estudio. Las cuales, con importantes dificultades, abrieron camino a la participación laboral de la mujer española en un mercado de trabajo androcéntrico en el que experimentaron fuertes obstáculos, mientras simultáneamente realizaban el cuidado de los suyos. Este esfuerzo de conciliación ha representado una muy importante carga para estas mujeres que hoy en día afrontan su jubilación con una clara situación de desventaja frente a los hombres congéneres. Más teniendo en cuenta que a pesar de que sus trayectorias profesionales han estado fuertemente condicionadas por el mandato social de la división sexual del trabajo, los requisitos normativos españoles para la obtención de una pensión de jubilación no contemplan la magnitud de este impacto.

REFERÊNCIAS

¹¹ Nótese la recientemente aprobación del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, sobre igualdad de retribución entre mujeres y hombres que exige a los empresarios transparencia en su estructura retributiva, obligándoles a justificar, si se dieran, las posibles diferencias salariales entre mujeres y hombres. Y del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, en el que se iguala el permiso por nacimiento y cuidado del menor para ambos progenitores. Los cuales, podrán disfrutar de 16 semanas de prestación.

AGUADO HERNÁNDEZ, JULI ANTONI; CANO MONTERO, FRANCISCO; SÁNCHEZ PÉREZ, MARÍA JOSÉ. Segregación por género y Formación Profesional: aportaciones al debate sobre la situación actual. **Revista de Sociología de la Educación**, v. 13 (3), p. 308–327, 2020.

ALAMINOS, ESTEFANÍA. La brecha de género en las pensiones contributivas de la población mayor española. **Panorama social**, v. 27, n. 11, p. 119–135, 2018.

ALAMINOS, ESTEFANÍA; AYUSO GUTIÉRREZ, MERCEDES. Una estimación actuarial del coste individual de las pensiones de jubilación y viudedad: Concurrencia de pensiones del Sistema de la Seguridad Social español. **Estudios de economía aplicada**, v. 33, n. 3, p. 817–838, 2015.

ARCEO GÓMEZ, EVA et al. Negociación y preferencias económicas por género: evidencia experimental en México. **El trimestre económico**, v. 85 (339), p. 645–678, 2018.

ARONSON, PAULINA. El retorno de la teoría del capital humano. **Fundamentos en humanidades**, v. II (16), p. 9–26, 2007.

CARRASQUER, PILAR et al. El trabajo reproductivo. **Papers: Revista de sociología**, p. 95–114, 1998.

CARRASQUER, PILAR. **La doble presencia: el trabajo y el empleo femenino en las sociedades contemporáneas**. [s.l.] Universitat Autònoma de Barcelona, 2009.

CEBRIÁN, INMACULADA. La situación de las mujeres en el mercado de trabajo antes y durante la crisis según la Muestra Continua de Vidas Laborales. **Cuadernos del Mercado de Trabajo**, v. 8, 2012.

CEBRIÁN, INMACULADA; MORENO, GLORIA. La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español: desajustes y retos. **Economía Industrial**, v. 367, p. 121–137, 2008.

DÍAZ, CAPITOLINA. et al. Las brechas de género: brecha de cuidados, brecha salarial y brecha de tiempo propio. In: TIRANT LO BLANCH (Ed.). **Brecha Salarial y Brecha de Cuidados**. Valencia: [s.n.].

ESTES, CAROLL. The new political economy of aging: Introduction and critique. In: ROUTLEDGE (Ed.). **Critical perspectives on aging**. [s.l.: s.n.]. p. 19–36.

GÁLVEZ MUÑOZ, LINA; RODRÍGUEZ MODROÑO, PAULA. **La desigualdad de género en las crisis económicas**. [s.l.: s.n.].

GARRIDO MEDINA, LUIS. Demografía longitudinal de la ocupación. **ICE. Revista de Economía**, v. 815, p. 105–142, 2004.

GRAU PINEDA, CARMEN. La brecha de género en las pensiones: la UE y España, a examen. In: BOMARZO (Ed.). **La Estrategia Europea para la igualdad de género 2020-2025: Un estudio multidisciplinar**. [s.l.: s.n.]. p. 71–104.

HERNÁNDEZ DE COS, PABLO. **El sistema de pensiones en España: una actualización tras el impacto de la pandemia: contribución del Banco de España a los trabajos de la Comisión de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo. 2 de septiembre de 2020**: Documentos Ocasionales. [s.l: s.n.].

JABLONSKI, BERNARDO. The division of household labor between men and women in everyday marriage life. **Psicología: ciência e profissão**, v. 30, n. 2, p. 262–275, 2010.

LARRAÑAGA, ISABEL; ARREGUI, BEGOÑA; ARPAL, JESÚS. El trabajo reproductivo o doméstico. **Gaceta Sanitaria**, v. 18, p. 31–37, 2004.

LEWIS, JANE. Género, envejecimiento y el “nuevo pacto social”: la importancia de desarrollar un enfoque holístico en las políticas de cuidado. In: LOS LIBROS DE LA CATARATA (Ed.). **El trabajo de cuidados. Historia teoría y políticas**. Madrid: [s.n.]. p. 336–359.

LÓPEZ, PAULINA. et al. La doble presencia en las trabajadoras femeninas: equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. **Revista de Comunicación de la SEECI**, v. 44, p. 33–51, 2018.

OLID GONZALEZ, EVANGELINA. **Transiciones a la Jubilación desde una Perspectiva de Género y Curso de Vida**. [s.l: s.n.].

PASTOR, JUNA I. **Nupcialidad y cambio social en España**. [s.l: s.n.].

RAMÍREZ, LEONOR; COTA, BEATRIZ. La doble presencia de las mujeres: conexiones entre trabajo no remunerado, construcción de afectos-cuidados y trabajo remunerado. **Margen**, v. 85, 2017.

ID	Edad	Estudios	Empleos	Maternidad	Estado civil	Situación laboral	Años cotizados	Edad jubilación
E1	73	Educación secundaria no obligatoria	Administrativa	No	Soltera	Prejubilada por ERE	48,5	52
E2	67	Educación secundaria no obligatoria	Administrativa	No	Soltera	Prejubilada. Cansada de trabajar	48	64
E3	60	Educación secundaria no obligatoria	Varios trabajos no cualificados como operaria en fábricas y almacenes	Sí	Casada en proceso de divorcio	Inactiva desde el matrimonio	8	No jubilada
E4	62	Formación Universitaria	Varios trabajos no cualificados como operaria en fábricas y almacenes Posteriormente administrativa	Sí	Casada	Jubilada con contrato de relevo	más de 45	62
E5	67	Educación secundaria no obligatoria	Varios trabajos no cualificados como operaria en fábricas y almacenes	Sí	Divorciada	Jubilada por minusvalía	No lo sabe Calcula que unos 4 años cotizando y 6 años de trabajo	65