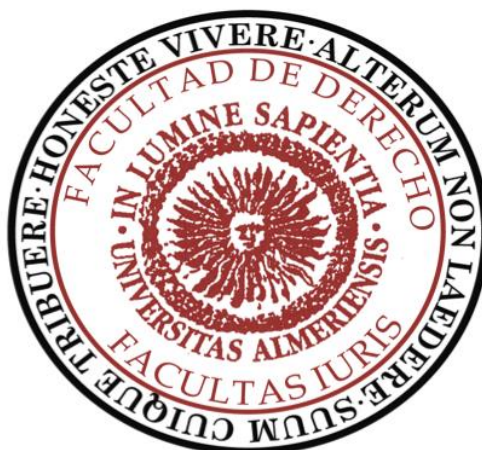


LA BRECHA DE GÉNERO EN LAS PENSIONES CONTRIBUTIVAS

THE GENDER GAP IN TAX PENSIONS



GRADO EN DERECHO

CONVOCATORIA JUNIO

CURSO 2020-2021

El presente trabajo aborda el estudio, mediante un análisis de datos gráficos comparativos, de la brecha prestacional desde una perspectiva de género, sufrida actualmente por la población mayor de nuestro país.

The present work addresses the study, through an analysis of comparative graphical data, of the benefit gap from a gender perspective, currently suffered by the elderly population of our country.

DIRECTOR: Escribano Gutiérrez, Juan

AUTORA: Krestyin, Antonyia Elena

“La igualdad, no sólo entre sexos, es siempre una utopía jurídica, que continuará siendo violada mientras subsistan las razones sociales, económicas y culturales que siempre sustentan el dominio masculino. Pero esto no quita nada de su valor normativo. (...). El verdadero problema, que exige invención e imaginación jurídica, es la elaboración de una garantía de la diferencia que sirva de hecho para garantizar la igualdad”.

L. FERRAJOLI. Derechos y garantías. Trotta. Madrid. 1999. P.92.

RESUMEN:

La brecha prestacional es un fenómeno que viene dándose desde años atrás, habiendo todavía una gran diferencia entre hombres y mujeres a la hora de percepción de las mismas, así pues, el presente trabajo aborda un estudio sobre la desigualdad a la que están expuestas las mujeres dentro del mundo laboral debido a múltiples causas que les afecta negativamente y hace que perciban menos ingresos lo que a su vez puede traducirse en un posible riesgo de pobreza en la vejez, y se centra en la gran relevancia que suponen los trabajos a tiempo parcial a la hora del cálculo de la pensión de jubilación, o el régimen especial al que están sometidas muchas mujeres pertenecientes a sectores más feminizados como es el caso de las empleadas del hogar, lo que deriva en un acceso a determinadas prestaciones de la Seguridad Social mucho más limitadas.

Dando lugar esta discriminación a una continua regulación en la materia tratando de buscar medidas que reduzcan la brecha de género y así, equiparar las pensiones entre hombres y mujeres.

ABSTRACT:

The benefit gap is a phenomenon that has always been present, and there is still a great difference between men and women when it comes to perceiving the different benefits, thus, this work addresses a study on the inequality to which women are exposed who are involved in the world of work due to multiple causes that negatively affect them and make them receive less income and focuses on the great relevance of part-time jobs when calculating the retirement pension, or the scheme. This is especially the case to which many women belonging to the sector of domestic workers are subjected, which results in access to certain Social Security benefits that are much more limited. Giving rise to this discrimination to a continuous regulation in the matter trying to look for measures that reduce the gender gap and thus, equalize pensions between men and women.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	5
1. LA REGULACIÓN HISTÓRICA DEL TRABAJO REALIZADO POR MUJERES.....	7
2. DATOS ACTUALES SOBRE LA PENSIÓN MEDIA.....	16
2.1. DEFINICIÓN DE BRECHA PRESTACIONAL.....	16
2.2. ANÁLISIS DE DATOS ESTADÍSTICOS SOBRE LA PENSIÓN MEDIA SEGÚN EL INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL...17	
3. LA MUJER EN EL MUNDO LABORAL.....	22
3.1. FLEXIBILIDAD LABORAL.....	22
3.2. LA INFLUENCIA DE LA DEDICACIÓN CONTRACTUAL EN LA PERCEPCIÓN DE LAS PRESTACIONES. EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL.....	23
3.3. FACTORES CONDICIONANTES DE LA OFERTA Y LA DEMANDA DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL.....	25
4. EL NUEVO COMPLEMENTO POR MATERNIDAD EN LAS PENSIONES CONTRIBUTIVAS.....	30
5. CONCLUSIONES.....	36
6. BIBLIOGRAFÍA.....	38

INTRODUCCIÓN

A lo largo de la historia, las mujeres han pasado de trabajar dentro de los hogares familiares a comenzar a reivindicar derechos fundamentales como el sufragio femenino¹ o la incorporación al mundo del trabajo en igualdad de condiciones con los hombres, y esta incorporación no era un hecho aislado sino que suponía la necesidad de legislar y poner límite a las pésimas condiciones que se daban en ciertos sectores como es el femenino.

Un empleo de calidad es un derecho social necesario para la satisfacción de las necesidades básicas, referidas al bienestar y a la dignidad de la población que tanto la Constitución Española como la Declaración de los Derechos Humanos recogen, sin distinción de raza, sexo y religión.²

En la actualidad, para poder combatir el desempleo procedente de los colectivos más feminizados y garantizar la equidad entre sexos, se siguen realizando numerosos estudios en materia prestacional a fin de introducir una serie de cambios legislativos o políticas de empleo con el objetivo de asegurar algo básico: unas condiciones sociolaborales iguales entre hombres y mujeres, puesto que ha quedado demostrado objetivamente mediante los datos disponibles en el Ministerio de Empleo y Seguridad Social (MEYSS) que ambos colectivos presentan unas condiciones diferentes; desigualdad que se ve reflejada a la hora del cálculo de una pensión de jubilación final o en el acceso a múltiples prestaciones contributivas como es el caso de la jubilación o la pensión por viudedad.

En materia de cambios legislativos actuales, el más reciente es el Real Decreto-ley 3/2021, de 2 de febrero, por el que se adoptan medidas para la reducción de la brecha de género y otras materias en los ámbitos de la Seguridad Social y económico, entre ellas, el más significativo es el nuevo complemento aprobado por el Gobierno y vinculado a la

¹ El sufragio femenino o voto femenino hace referencia al derecho a votar y ser elegidas para desempeñar cargos públicos ejercido por las mujeres, así como a la lucha histórica sufragista por su reconocimiento como derecho político y constitucional, conocido también como sufragismo.

² *Vid.* Art. 2 de la Declaración de los Derechos Humanos: *Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía.*

maternidad y paternidad, todo ello dirigido a paliar las mayores tasas de paro femenino, las interrupciones en sus carreras de cotización, la mayor temporalidad etc.

No obstante, aunque cada vez haya más medidas intentando reducir la brecha de género, la misma sigue siendo una realidad, puesto que el Real Decreto-ley 3/2021, de 2 de febrero resuelve una serie de cuestiones, pero deja muchas otras a la deriva, como es la diferencia salarial entre las mujeres y hombres en los trabajos normalmente más feminizados y peor retribuidos, diferencial salarial que influye directamente a la hora del cálculo de la pensión final; un ejemplo de ello son las "KELLYS", cuya denominación popular se refiere a las profesionales que se encargan de la limpieza y adecuación de las estancias de un hotel³.

En virtud de lo expuesto, el objetivo de este trabajo se centrará en resolver algunas de las incógnitas más relevantes sobre la brecha prestacional partiendo de la realidad de las pensiones medias actuales desde el análisis de datos estadísticos y posteriormente en buscar las razones de tales desigualdades, rastreando las consecuencias que todo ello supone en el mercado de trabajo y viendo un análisis de la legislación laboral a lo largo de las distintas épocas así como la evolución de las condiciones sociolaborales de mujeres y hombres a la hora de un acceso en igualdad de condiciones a distintos puestos de trabajo, todo ello desde una perspectiva de género.

³20 minutos. (2 de Marzo de 2021): "Quiénes son 'Las Kellys': significado y en qué consiste su trabajo".

1. Regulación histórica del trabajo realizado por mujeres.

Para empezar, tenemos que analizar la evolución del mercado laboral femenino en España; no obstante, para entender este marco legal, nos remontamos a la España del siglo XIX, haciendo referencia al principio de libertad industrial que supuso el desmantelamiento del sistema gremial del momento, dando lugar a las primeras normas de contenido laboral. Así pues, entre las primeras regulaciones que se dieron del mismo se encontraba la denominada Ley Benot, que nació con el objetivo de proteger a los trabajadores, especialmente a los más débiles, frente a las pésimas condiciones laborales que se padecían en el último cuarto del siglo XIX, y fue el 24 de julio de 1873 cuando se aprobó, siendo su fundamento la protección de los menores de las abusivas condiciones en que se les empleaba en los establecimientos industriales.

Lo que influyó básicamente en la elaboración de las primeras leyes del trabajo serían los movimientos obreros, y en 1873 se tomó como elemento clave de la lucha la rebaja de las condiciones de trabajo en dos colectivos: mujeres y niños; ya que durante este periodo una mujer o un niño cobraba un salario muy inferior a un hombre adulto por realizar el mismo trabajo, lo cual provocaba que los obreros tuvieran, a su vez, que rebajar sus salarios para poder resultar competitivos económicamente en relación con niños y mujeres.

Y junto a todo esto, a lo largo de este siglo, triunfaban en España las opiniones contrarias al intervencionismo del Estado en materia laboral, y fue la Constitución de 1876 la que dejaba claro que no existía ningún interés en continuar con los tímidos inicios de la regulación del trabajo por cuenta ajena manifestados durante la I República⁴, es decir, la Constitución dejaba claro que había una falta de interés en la regulación del trabajo y en su protección.

Por lo que fue la Ley de 13 de marzo de 1900 sobre el trabajo de mujeres y niños, la que se centró sobre todo en la regulación de la jornada laboral, incluyendo en su articulado parte del de la Ley Benot, centrándose en el caso de los menores, sobre todo en la edad permitida para el trabajo y la duración de la jornada, encontrando algunos ejemplos de ello en sus arts 1º: *los menores de diez años de ambos sexos no serán admitidos en ninguna clase de trabajo*; y 2º: *serán admitidos los niños de ambos sexos, mayores de*

⁴ ESCRIBANO GUTIÉRREZ, J. La mujer trabajadora en el derecho histórico del trabajo en España. Granada: Comares, 2019. Cita págs. 5 y ss.

diez y menores de catorce años por tiempo que no exceda las seis horas diarias en establecimientos industriales y ocho horas en los de comercio. En el caso de la protección hacia las mujeres, por primera vez se introducía en su art. 9º que no se permitirá el trabajo a las mujeres durante las tres semanas posteriores al alumbramiento, y que en caso de cese por alumbramiento, se le iba a reservar su puesto de trabajo; entre otras cosas también se hacía referencia al periodo de lactancia, diciendo la ley que las mujeres que tengan hijos, tendrán una hora al día dentro del horario de trabajo, para dar el pecho en periodo de lactancia, y además que no será descontable para el efecto del cobro de los jornales esas horas dedicadas a la alimentación del nacido.

Sin embargo, el problema radicaba en la escasez de eficacia de esta norma y en concreto de ese art. 9º en la práctica, dando lugar a una serie de reformas del mismo, entre las más significativas: una ampliación de la prohibición de trabajo a un periodo de cuatro a seis semanas y la creación de un seguro obligatorio que cubriera el pago de una indemnización a la obrera que como consecuencia del parto hubiera de suspender su prestación de trabajo.

Por otra parte, encontrábamos en el Código Civil de la época una regulación que dejaba a la mujer en una posición visiblemente discriminada frente a la de su marido, necesitando la misma obedecerlo, siendo él el administrador de todos sus bienes, necesitando ella licencia para adquirir o enajenar bienes, al igual que requería la autorización de su marido para la celebración de contratos, es decir, necesitaba permiso de su marido para trabajar. En definitiva, de este periodo entendemos que la protección del trabajo realizado por parte de las mujeres se concretaba en simples declaraciones de intenciones, que en la mayoría de las ocasiones quedaban alejadas de la realidad, por lo que se necesitaba una normativa de protección eficaz de las mismas.

Fue por lo tanto, a comienzos del siglo XX, como consecuencia de las distintas transformaciones económicas y sociales que acaecieron en Europa y que influyeron en España lo que hizo necesaria la contratación de mano de obra femenina y en nuestro país, fue el período de la Restauración el testigo del nacimiento de las organizaciones de defensa de los intereses de la clase trabajadora, siendo la primera organización de inspiración marxista el PSOE; más tarde, se fundaría UGT, ambas organizaciones con importante presencia de mujeres en virtud de la época en la que estábamos, y tendríamos que destacar también la pronta reivindicación de la igualdad de salarios entre hombres-

mujeres tanto por el PSOE como por el resto de organizaciones sindicales, elaborando un programa dedicado a asegurar la igualdad de salarios entre sexos.

Así pues, fue durante el período de tiempo del golpe de Estado de Primo de Rivera donde se aprobaron un conjunto de normas específicamente destinadas a la regulación del trabajo realizado por mujeres; el cual, continuaba estando centrado en sectores tradicionalmente reservados a ella (concretamente en sectores como es la agricultura o el servicio doméstico, como se verá más adelante, siendo este sector hasta a día de hoy ocupado en su gran mayoría por mujeres); continuaban existiendo diferencias salariales entre sexo masculino y femenino (por tanto, desde estos tiempos ya veníamos hablando de una brecha salarial); y había un importante déficit en cuanto a la protección de estos sectores más feminizados. Y durante este período también, uno de los avances más importantes en la materia, antes de los debates que se dieron durante la II República sobre derechos laborales de las mujeres, fue la posibilidad de ocupación de algunos escaños por mujeres, además de que en el Anteproyecto Constitucional elaborado por la Asamblea Nacional Constituyente se reconocía en el art. 55: “voto político integral para todos los españoles sin distinción de sexos [...]”, sin embargo, el mismo no fue aprobado, aunque se seguía manteniendo uno de los reconocimientos más significativos de la época: las **mujeres podían ser electoras y elegibles**, así pues teniendo en cuenta que a las mujeres se les limitaba las capacidades igualándose en muchas ocasiones a los menores no emancipados y a los locos o dementes, fue un gran paso este reconocimiento.

En virtud de lo dicho, llegamos a la conclusión de que durante esta época, aunque había cierta tendencia a una ampliación en materia de derechos, no se hacía nada para contrarrestar la exclusión que sufrían algunas mujeres en el ámbito de la dedicación a trabajos en su mayor parte ocupados por el sexo femenino y denominados “trabajos feminizados” como es el de las trabajadoras a domicilio; exclusión que actualmente se sigue percibiendo aunque en menor medida puesto que antes ni siquiera se regulaba el régimen de las mismas, mientras que a día de hoy tienen un régimen especial, pero dejando eso de lado, siguen siendo un sector, como veremos más adelante, con pocas garantías de protección y que sufre discriminación.

Para finalizar con este periodo, uno de los principales acontecimientos fue la regulación del trabajo a domicilio junto al Código de Trabajo y del Seguro de maternidad, introduciéndose las primeras pinceladas sobre la igualdad de salario entre hombres y mujeres; y en cuanto al seguro de maternidad según el art. 2 del Real Decreto-Ley de 22

de marzo de 1929 ‘*serán beneficiadas de este seguro todas las obreras y empleadas que estén inscritas en el régimen obligatorio obrero, cualesquiera que sean su edad, nacionalidad y estado civil*’, no obstante, para tener el derecho a esta prestación, se requería que la mujer hubiese estado inscrita en el Seguro de Maternidad por los menos diez días y ocho meses antes del parto.

Una vez dicho esto, hacemos brevemente una referencia a los hechos más relevantes en materia de Derecho del Trabajo durante la II República y el papel de la mujer durante el Franquismo.

La llegada de la II República en 1931 supuso enormes esperanzas para los trabajadores del país, y de hecho en el terreno social se dieron numerosos pasos adelante sobre todo para el sector femenino. En 1932 se aprobaría la Ley de Matrimonio Civil y la Ley de Divorcio, siendo en ese momento la más progresista de Europa ya que reconocía el divorcio de mutuo acuerdo y el derecho de la mujer a tener la patria potestad de los hijos. En cuanto al terreno laboral, la Constitución de la II República partía de la proclamación de España como ‘*república de trabajadores de toda clase*’ para a continuación afirmar en su art. 46 que:⁵

‘*El trabajo, en sus diversas formas, es una obligación social, y gozará de la protección de las leyes. La República asegurará a todo trabajador las condiciones necesarias de una existencia digna. Su legislación social regulará: los casos de seguro de enfermedad, accidente, paro forzoso, vejez, invalidez y muerte; el trabajo de las mujeres y de los jóvenes y especialmente la protección a la maternidad; la jornada de trabajo y el salario mínimo y familiar; las vacaciones anuales remuneradas; las condiciones del obrero español en el extranjero; las instituciones de cooperación; la relación económica jurídica de los factores que integran la producción; la participación de los obreros en la dirección, la administración y los beneficios de las empresas, y todo cuanto afecte a la defensa de los trabajadores*’.

La mujer pues había dejado de tener una actitud pasiva y resignada para empezar a tomar parte cada vez a pasos más grandes en la sociedad, empezando por el aumento en su incorporación al mundo laboral y en que cada vez participaban en más sindicatos y

⁵ ESCRIBANO GUTIÉRREZ, J. ‘*La mujer trabajadora en el derecho histórico del trabajo en España*’ cita págs 57 y ss.

partidos obreros, y fue la Constitución la que vino a equiparar a la mujer y al hombre en los planos políticos, jurídicos y civiles. No obstante, esa igualdad jurídica no llegaba a ser del todo efectiva si no se cambiaba el estatus socioeconómico de las mujeres, dado que por ejemplo, en cuanto al principio de igualdad y de no discriminación de género en cuanto a la percepción del salario, aunque en la II República existiese este principio de no discriminación, el mismo no llegaba a ser del todo eficaz, dado que se seguía observando cómo había clasificaciones laborales en función del sexo, y por tanto distintos salarios, ejemplos de esto pueden ser las bases de la industria textil o la alimentación.

Y por último, aunque durante esta época la sociedad todavía se apoyaba en los roles de género marcados, se intentó desde sus inicios llevar a cabo un amplio plan educativo, poniendo énfasis en la educación primaria y gratuita para intentar reducir el analfabetismo, que era mucho más pronunciado en mujeres que en hombres.

Para terminar con esta introducción sobre la regulación histórica del trabajo realizado por mujeres, hablamos sobre la misma durante el franquismo, teniendo en cuenta que, a partir de 1939 España fue para atrás, dado que si la República favoreció un modelo de mujer moderna, el franquismo promulgó lo contrario: “el retorno de la reina del hogar y la perfecta casada”.⁶

En el franquismo los dos componentes del nacional catolicismo, falangismo y catolicismo coinciden en la exaltación del patriarcado y la glorificación de la maternidad. Esta última como misión determinante de la vida de las mujeres, definiéndolas como productoras y reproductoras de hijos y de ideología por lo que su principal función social será la maternidad.⁷ Como consecuencia, si al hombre se le identifica con la razón y a la mujer con el sentimiento, mientras ellos, mediante la educación, desarrollan sus capacidades intelectuales y se forman para dominar y transformar el mundo, ellas perfeccionan las sentimentales dirigidas a formarse en su papel de futuras madres y esposas; por lo que se trataba de impedir, como regla general, el trabajo de la mujer casada, permitiendo,

⁶ (LA VANGUARDIA, 2019): La “perfecta casada”, el papel de la mujer en el franquismo. Obtenido de <https://www.lavanguardia.com/cultura/20190307/46908211445/mujer-franquismo-feminismo-historia-y-vida.html>

⁷ MORENO, A. *Mujeres en lucha. El movimiento feminista en España*. Editorial Anagrama. Barcelona, 1977.

exclusivamente el de aquellas que por haber fallecido el marido, se hayan convertido en las cabeza de familia.⁸

Por lo que, uno de los objetivos del franquismo desde 1936 fue anular la legislación republicana y el rescate del Código Civil en su redacción de 1889 (Ley de 12 de marzo de 1938. BOE 21 de marzo), buscando en concreto la desaparición de la capacidad decisoria de las mujeres y su obligatoria obediencia al marido, que se convertiría de nuevo en su representante.⁹

Podemos destacar de este período la aprobación del Decreto de 22 de febrero de 1941, BOE del 7 de marzo, por el que se producen reformas en el régimen de subsidios familiares, para la protección económica de la familia; y por el que se introducen los préstamos de nupcialidad y los premios a la natalidad; diciendo el mismo Decreto en cuanto a la nupcialidad que: *“con los préstamos de nupcialidad, el Estado intenta corregir los descensos demográficos, consecuencia del retraimiento de los trabajadores para constituir una familia [...] Con los préstamos a la nupcialidad de la Caja Nacional de Subsidios puede aquel ofrecer al trabajador, que quiera casarse, un préstamo, sin interés, de 2.500 pesetas.”* Y en cuanto a la natalidad, los mismos se otorgan como recompensa a las familiares numerosas y como estímulo para el aumento de la natalidad.

En definitiva, todas las medidas que trataban de favorecer la familia a costa de no reconocer ciertos derechos fundamentales de las mujeres tenían por objetivo común el reafirmar la autoridad masculina, exigiéndose en muchas ocasiones la renuncia de la mujer a su puesto de trabajo en el caso de que contrajeran matrimonio, y posteriormente necesitando la autorización del marido para poder suscribir válidamente un contrato de trabajo.

El trabajo pues, se concebía como una obstáculo para el casamiento, y la soltería se concibe como una señal de rebeldía y una amenaza a la feminidad, a la maternidad y a la dedicación al hogar¹⁰; y todas las reglamentaciones de trabajo que se llevaron a cabo dieron lugar a una discriminación de la mujer en el trabajo por cuenta ajena, dando

⁸ ESCRIBANO GUTIÉRREZ, J. *La mujer trabajadora en el derecho histórico del trabajo en España*” cita pág 85.

⁹ ESCRIBANO GUTIÉRREZ, J. *“La mujer trabajadora en el derecho histórico del trabajo en España.”* cita págs 84 y ss.

¹⁰ DELGADO CAPEANS, R.: *‘La mujer en la vida moderna’*, Madrid, 1941, pág 138.

cumplimiento de esta manera al deseo manifestado en el Fuero del Trabajo de apartar a la mujer del mundo laboral¹¹.

Y ya por fin, una vez visto todo este contexto, se aprobaba el día 22 de julio de 1961 la Ley de derechos políticos, profesionales y laborales de la mujer, donde se reconocía a la mujer los mismos derechos que al varón para el ejercicio de toda clase de actividades políticas, profesionales y de trabajo, sin más limitaciones que las establecidas, queriendo suponer la misma una aproximación a la igualdad de género.

El preámbulo de la ley de 22 de julio de 1961 reconocía en su preámbulo su voluntad de suprimir:

“[...] restricciones y discriminaciones basadas en situaciones sociológicas que pertenecen al pasado y que no se compaginan ni con la formación y capacidad de la mujer española ni con su promoción evidente a puestos y tareas de trabajo y responsabilidad.

Toda norma que se enfrenta con la regulación jurídica de las actividades sociales de la mujer ha de tener siempre dos circunstancias que han influido o influyen en su articulación: el sexo en primer lugar, y el estado, en segundo término [...]”

Entre los reconocimientos más importantes, estaban el de poder la mujer participar en todo tipo de oposiciones y cualesquiera otros sistemas para la provisión de plazas de las Administraciones públicas; teniendo también acceso a todos los grados de enseñanza (no obstante se seguía prohibiendo su ingreso en los Cuerpos de los Ejércitos de Tierra, Mar y Aire salvo autorización expresa y también su incorporación a la carrera judicial, lo cual se suprime en 1966.

También se reconocía su capacidad para poder llevar a cabo cualquier tipo de contrato sin perjuicio del sexo o del estado civil, y así mismo también la igualdad salarial entre sexos en trabajos de igual valor.

¹¹ ESPUNY TOMÁS, MJ.: ‘Aproximación histórica al principio de igualdad de sexos (III): Reglamentaciones de Trabajo, observatorios de desigualdad’, Iuslabur, nº2, 2007.

La Ley pues, se ve como una necesidad de adaptación del régimen a la efectiva incorporación de la mujer al trabajo, no obstante, lógicamente no suponía la eliminación de todas las diferencias de trato injustificadas en contra de la mujer trabajadora.¹²

También cabe destacar que durante el franquismo, desde un punto de vista sociológico, entre las mujeres predominaba el trabajo de carácter temporal y con un pobre nivel de responsabilidad¹³, y ya desde esta época, predominaban las mujeres en ciertos sectores más precarios y peor retribuidos como los servicios y las industrias febriles; y dentro del sector servicios las denominadas despectivamente ‘‘chicas de servir’’, para referirse al servicio doméstico, adquirieron una relevancia bastante importante. La situación de este sector, en ningún momento durante la Dictadura se quiso regular, pero ante la necesidad, por el gran número de las mismas que se dedicaban a ello como consecuencia del éxodo rural, finalmente, en 1969 se creó el Régimen Especial de la Seguridad Social para el servicio doméstico, el denominado Decreto 2346/69, de 25 de diciembre.

En conclusión, el franquismo se caracterizó por una fuerte segregación sexual dentro del mercado laboral; considerándose la aprobación de la Ley 16/76 sobre relaciones laborales la última norma laboral del franquismo previa a la Transición¹⁴.

Y ya para terminar con esta introducción histórica sobre la regulación laboral de la mujer a lo largo del tiempo hasta llegar a la situación actual tras la aprobación de la Constitución, en 1980, se da la aprobación también del Estatuto de los Trabajadores, el cual desde un principio iba a ser objeto de sucesivas modificaciones, entre ellas las más importantes:

- La Ley 3/89, de 3 de marzo sobre maternidad e igualdad de trato de la mujer trabajadora,
- La Ley 11/94, de 19 de mayo, que modifica los arts. 28, 24.2 y 22.4 del Estatuto, estos dos últimos para evitar que para los ascensos dentro de una determinada categoría o grupo profesional se utilicen criterios distintos en función del sexo,
- La Ley 39/99, de 5 de noviembre, de promoción de la conciliación de la vida familiar y laboral; que modifica los arts. 37,45,46, 48,52, 53 y 55 del Estatuto.¹⁵

¹² ESCRIBANO GUTIÉRREZ, J.; *La mujer trabajadora en el derecho histórico del trabajo en España.* cita pág 104.

¹³ HERNÁNDEZ DE PABLO, S.E, ‘‘La situación actual en España de la estabilidad en el empleo de la mujer trabajadora’’ *Revista de Política Social*, nº70, 1966, págs 119 y ss.

¹⁴ GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E. ‘‘El Derecho del Trabajo’’ cita pag 113.

¹⁵ ESCRIBANO GUTIÉRREZ, J. *La mujer trabajadora en el derecho histórico del trabajo en España.*, cita pág 147.

No obstante, la reforma que más importancia tuvo fue la aprobada por la Ley Orgánica 3/07, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres; esta norma fue la que incorporó la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación; y además recogió una serie de medidas para dar efectividad a dicho principio. Se trataba de una ley que intentaba solventar los problemas de discriminación a los que se venían enfrentando las mujeres en el mundo laboral.

Así pues, a la vista de todo esto, resulta innegable que siempre hubo un intento de remodelación de la legislación laboral, sufriendo la situación de la mujer una visualización y una normalización notoria desde finales de los años 70, habiéndose visto aumentadas las tasas de actividad femenina en el mercado laboral así como una paulatina mejora en sus condiciones laborales y de acceso a un puesto de trabajo; pero, todavía cabe remarcar que dicha incorporación de las mujeres ha sido básicamente a tenor literal de la ley, faltando aún mucho camino por recorrer; con esto me refiero a que, a pesar de la aprobación de la Constitución Española, gracias a los pronunciamientos del Tribunal Constitucional sobre todo en materia de igualdad de condiciones, la posición de las mujeres en el mundo laboral seguía estando por debajo de la del hombre, a pesar de las mejoras, a día de hoy sigue habiendo una discriminación directa hacia las mismas por razón de sexo, necesitando todavía articular mecanismos legislativos que constituyan una solución que ponga fin definitivamente a dichas brechas existentes y nos ayuden a terminar con esta postergación.

2. Datos actuales sobre la pensión media.

2.1 Definición de brecha prestacional.

Durante décadas hemos oído hablar de la famosa “brecha salarial”, que no es otra cosa que la diferencia media de salario entre hombres y mujeres por hora trabajada (UGT 2010), no obstante, esa brecha salarial que se da durante la vida activa del trabajador está ligada directamente a una “brecha prestacional”.

Por lo que, vamos a empezar definiendo la mencionada brecha, entendida como la diferencia entre la retribución media percibida por las mujeres en concepto de pensión y la percibida por los hombres todo ello expresado en porcentajes.

Un vez dicho esto, existen pues numerosas evidencias de que la brecha de género no es más que un reflejo de unas circunstancias desfavorables dentro del mercado laboral que sufren las mujeres a lo largo de su trayectoria profesional, un ejemplo de esta realidad es la Resolución del Parlamento Europeo, de 14 de junio de 2017, sobre la necesidad de una estrategia de la Unión para eliminar y prevenir la brecha de género en materia de pensiones (2016/2061(INI))¹⁶.

Esta evidencia se proyecta en muchas ocasiones con algo tan simple como que cada vez se incorporan al mundo laboral mujeres más cualificadas, no obstante, el porcentaje de ellas que llegan a cargos superiores no crece proporcionalmente, cuestión que muchos expertos tratan planteándose la existencia del “techo de cristal”¹⁷.

Y para conocer e implantar una serie de políticas correctoras o cambios legislativos eficaces tanto en materia de pensiones como para intentar superar ese “techo de cristal” hay que analizar múltiples variables como los tipos de contrato, prevaleciendo los contratos a tiempo parcial dentro del colectivo de las mujeres, la antigüedad, el tiempo cotizado, los ingresos salariales etc, todo ello factores que producen las diferencias de género al final de la vida activa.

¹⁶ Ampliamente *vid.* Art. 4 apartados 2 y 3, 12, 20 y 23 de la Carta Social Europea; La Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978 en materia de igualdad de género y la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

¹⁷ Se denomina techo de cristal a la limitación velada del ascenso laboral de las personas dentro de las organizaciones. Se trata de un techo que limita sus carreras profesionales, difícil de traspasar y que les impide seguir avanzando.

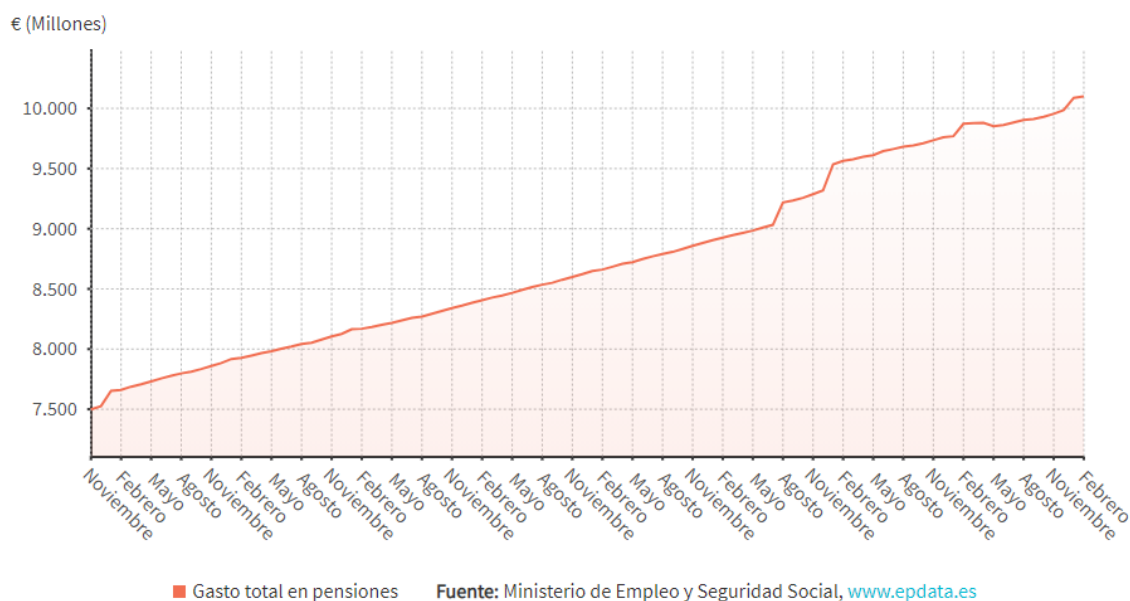
2.2. Análisis de datos estadísticos sobre la pensión media según el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Como ya se ha señalado, en este apartado se van a analizar los datos estadísticos de la pensión media de los españoles y españolas procedentes del Instituto Nacional de Estadística (INE), y del MEYSS, preocupante en el sentido de que hay una diferencia significativa y es esperable que se mantenga cara al futuro dado que a día de hoy las mujeres siguen siendo un colectivo que percibe salarios más bajos, acceden a prestaciones en cuantía inferiores, etc.

En primer lugar, el gasto total de pensiones en España fue de 10.100,52 millones de euros en febrero de 2021; y son precisamente las pensiones de jubilación las que suponen el mayor de los gastos, acumulando 7.262,42 millones de euros por encima de las pensiones de viudedad (1.730,24 millones) e incapacidad permanente (941,04 millones)¹⁸:

Evolución del gasto en pensiones en España

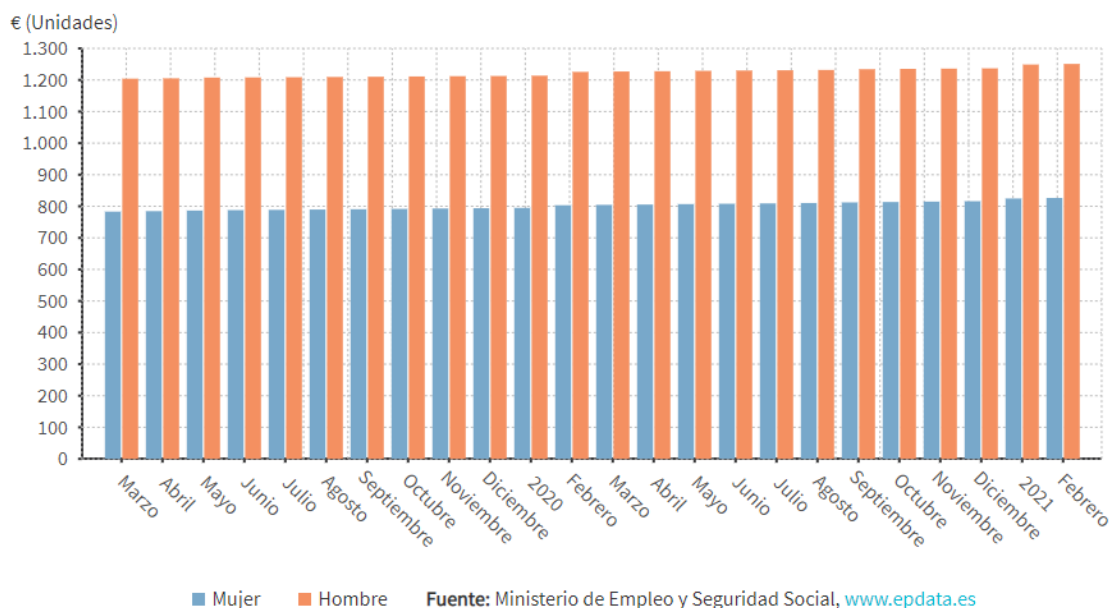
Gasto total en pensiones en España



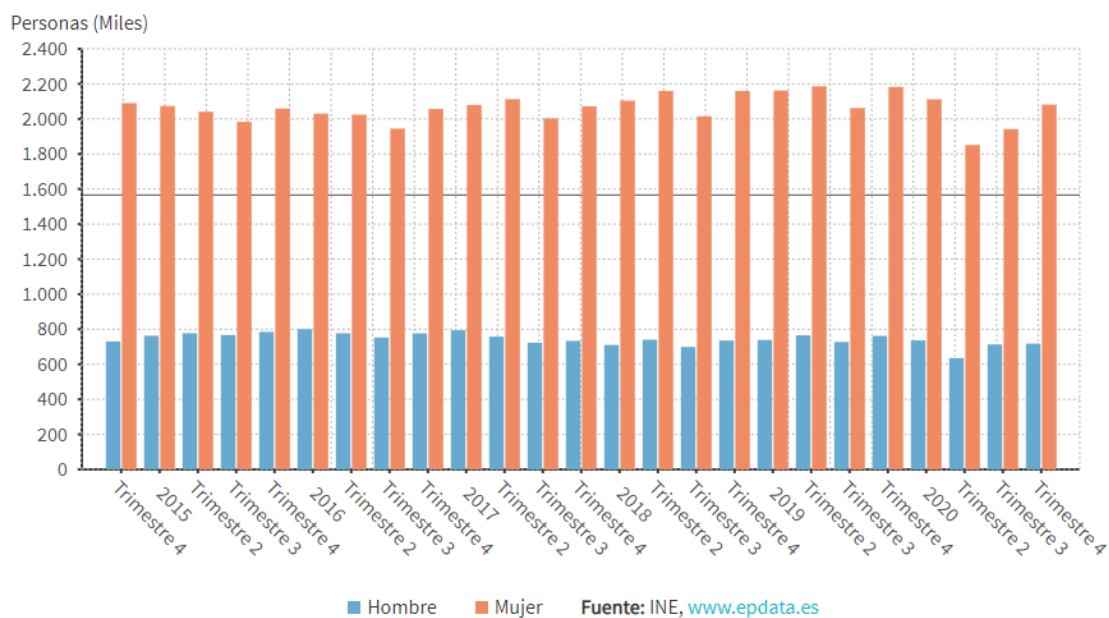
En segundo lugar, en febrero de 2021, según el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, la pensión media de los hombres asciende a 1.250,87 euros después de la última subida en régimen general (es decir, en las pensiones contributivas) practicada por el Gobierno, de un 0,9%; mientras que, la pensión media de las mujeres asciende a 826,41 euros mensuales:

¹⁸ “Las pensiones en España, en datos”, <https://www.epdata.es/datos/pensiones-graficos-datos/20/espana/106>

Comparación entre las pensiones medias de hombres y mujeres



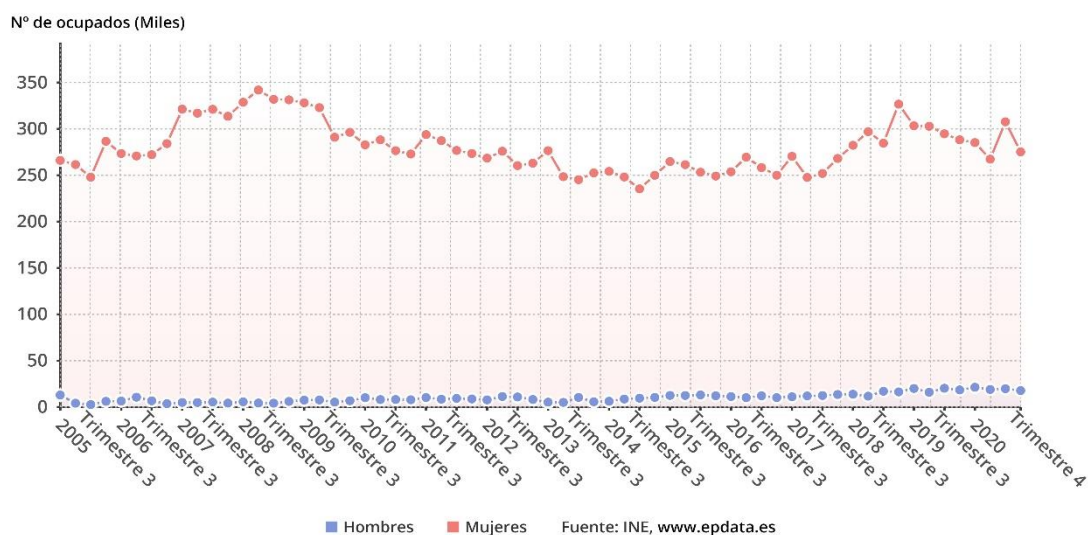
En virtud de los datos presentados por la EPA, las mujeres disfrutaban de una pensión claramente inferior a la de los hombres; por otra parte, las mismas han tenido unas tasas de temporalidad bastante superiores a la del sexo masculino de su mismo grupo de edad, por lo que están mucho más expuestas a periodos de no empleo, predominando por tanto entre las mismas el empleo a tiempo parcial, como queda reflejado en la siguiente gráfica:



En España, hay más de 2 millones de mujeres trabajando a tiempo parcial frente a 717.400,02 hombres, de esta forma, ellas representarían el 74% de las personas que tienen un contrato de trabajo parcial¹⁹.

El análisis de los datos consultados hace posible conocer una situación como la de que las mujeres en la mayoría de las ocasiones, sufren esa mayor temporalidad y por tanto acumulan menos experiencia laboral desembocando por tanto en menos tiempo de cotización y menores ingresos²⁰, debido en general a que son las que compatibilizan la familia con el trabajo, entendiéndose por familia en la pluralidad de los casos, el cuidado de los hijos, el trabajo doméstico o el cuidado de algún adulto a su cargo:

Evolución del número de ocupados con jornada parcial para cuidar de niños o adultos enfermos



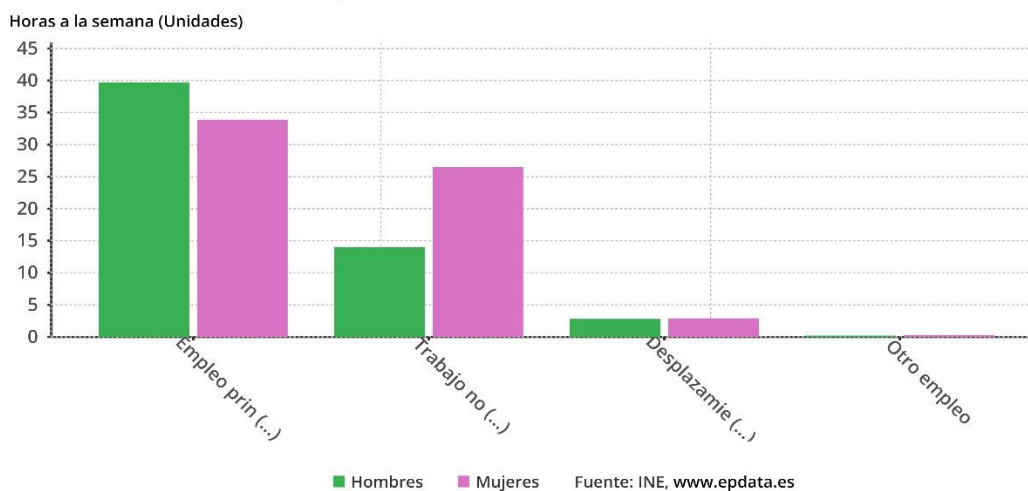
Así pues, cuando se estudian las cifras, se aprecian diferentes comportamientos en función del género, siendo vital esos periodos de interrupción laboral por parte de las mujeres que ven reducida su jornada, por ejemplo por el cuidado de los hijos menores, dando lugar a una serie de efectos negativos como menor disponibilidad horaria y una tendencia de contratación preferentemente hacia los hombres, los cuales por regla general dedican mayor número de horas al empleo principal, no dedicando tanto tiempo al trabajo no remunerado como son las tareas del hogar, actividades sindicales y/o políticas etc:

¹⁹ “Las mujeres en España, en datos y gráficos” epdata. (4 de marzo de 2021). Obtenido de <https://www.epdata.es/datos/mujeres-datos-graficos/254>

²⁰ CEBRIÁN LOPEZ, I., y MORENO RAYMUNDO, G. . “Tiempo cotizado, ingresos salariales y sus consecuencias para las pensiones: diferencias por género al final de la vida laboral”. Cuadernos De Relaciones Laborales, nº 2, vol 33, 2015, cita págs 317 y ss.

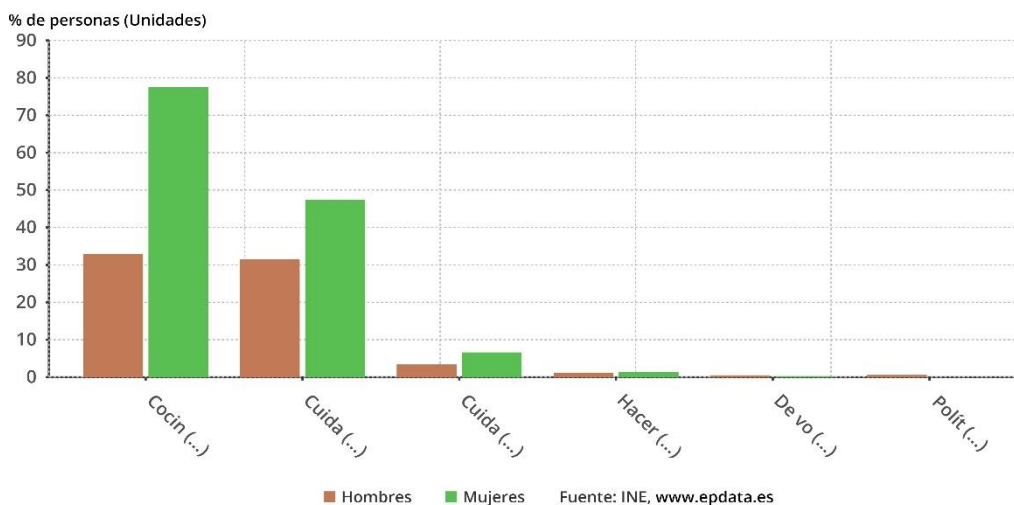
Los hombres dedican mayor número de horas al empleo principal; las mujeres, al trabajo no remunerado

Para el INE, el trabajo no remunerado incluye tareas del hogar, cuidado de menores o ancianos, actividades políticas, sindicales, culturales, de formación...



El 77,5% de las mujeres realizan tareas domésticas todos los días, frente al 32,9% de los hombres

Frecuencia con que se realizan actividades de trabajo no remunerado por sexos



Influyendo todo lo reflejado en un acceso al mercado laboral por parte de la mujer con bastantes más impedimentos a la hora de llevar a cabo una jornada laboral a tiempo completo, factor que contribuye de manera perjudicial a la hora del cálculo del tiempo de cotización, siendo necesario como regla general un periodo de cotización de 15 años, 2 de los cuales deberían de estar comprendidos dentro de los 15 años inmediatamente anteriores a la fecha en la que cesó la obligación de cotizar.

No obstante, fue la Ley 1/2014, de 28 de febrero²¹, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social la que introdujo unos cambios para atenuar los efectos desfavorables en el cálculo del periodo mínimo de cotización para los trabajadores a tiempo parcial, hablando la misma de un ‘periodo de carencia’, en el que ya no es preciso acreditar 15 años de cotización para poder acceder a la pensión de jubilación.

A través pues, de estas nuevas reglas se intenta facilitar de cierta manera el acceso a determinadas prestaciones, como es por ejemplo el Subsidio de Incapacidad Temporal, o el de las pensiones de jubilación, introduciendo la Ley en su disposición adicional 7^a.1.2^ab) que: *“para causar derecho a las pensiones de jubilación e incapacidad permanente, al número de días teóricos de cotización obtenidos conforme a lo dispuesto en la letra a) de esta regla se le aplicará el coeficiente multiplicador de 1,5, resultando de ello el número de días que se consideran acreditados para la determinación de los periodos mínimos de cotización. En ningún caso podrá computarse un número de días cotizados superior al que correspondería de haberse realizado la prestación de servicios a tiempo completo”*. Es decir, se introduce un nuevo coeficiente multiplicador en las bases de cotización para aquellos trabajadores a tiempo parcial, siempre y cuando se cumpla con el requisito del periodo de carencia específico de 2 años dentro de los últimos 15.

Sin embargo, a su vez, se excluían las prestaciones económicas de incapacidad permanente parcial, los subsidios de incapacidad temporal, maternidad, paternidad y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, y las pensiones de muerte y supervivencia; ya que la mayoría de ellas requieren periodos de cotización relativamente cortos, lo que podría justificar tal exclusión.²²

²¹ BOE, 1 de marzo de 2014. Ampliamente *vid* Artículo 9. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

²² CABEZA PEREIRO, J. y LOUSADA AROCHENA, J. F.: *“El nuevo régimen legal del trabajo a tiempo parcial*, Granada, Comares, 1999, cita págs. 165 y ss o *La reforma de las pensiones de 1997*, Madrid Marcial Pons, 1999, págs 44 y ss.

3. La mujer en el mundo laboral.

3.1. Flexibilidad laboral.

El compromiso entre la vida personal y profesional es un tema que está a la orden del día, dado que dedicar tiempo a la familia, amigos o incluso hobbies²³ se ha convertido en una prioridad en una sociedad globalizada como es la nuestra.

¿Pero, alguna vez hemos escuchado hablar del trabajo flexible o lo que es lo mismo, la flexibilidad laboral?

La flexibilidad laboral no es otra cosa que un conjunto de medidas que favorecen los derechos de los trabajadores en materia de contratos laborales y libertad de contratación; consiste por tanto, en una posibilidad de elección (siempre en la medida de lo posible) de entrada y salida, dando lugar a nuevas formas de conciliación entre la vida laboral y personal.²⁴

El problema surge, cuando se intenta llevar a la práctica ese conjunto de medidas que en teoría deberían facilitar la conciliación a los trabajadores; dicen Fernández Cerdón y Tobío Soler, que las cuatro situaciones resumen a la que se enfrentan las familias a la hora de esa búsqueda conciliación:²⁵

- 1) En primer lugar, el principal problema es el cuidado de los hijos menores de tres años, una vez finalizadas las dieciséis semanas de permiso de maternidad.
- 2) En segundo lugar, la falta de coordinación entre horarios laborales y escolares.
- 3) Siguiendo con el cuidado de los niños cuando se ponen enfermos.
- 4) Y terminando con el cuidado de los niños durante las vacaciones escolares.

En España, fue la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, la que hizo las primeras referencias al término de “conciliación” de la vida familiar y profesional de las personas trabajadoras. Esta Ley se centra principalmente en los permisos de maternidad, parentales y de trabajo a tiempo parcial, recogiendo en la misma la reducción de la jornada por motivos de lactancia, pudiéndola disfrutar el padre o la madre indistintamente; los permisos retribuidos etc.

²³ **Hobby** es una palabra del inglés que se emplea para referirse a los **pasatiempos o actividades que se practican por gusto y de forma recreativa** en el tiempo libre.

²⁴ “Bahía Space, 17 de Abril de 2019: Flexibilidad laboral: definición y beneficios”

²⁵ TOBÍO SOLER, C., y FERNÁNDEZ CORDÓN, J.A., “*Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales*” Madrid: Fundación Alternativas, 2006.

En consecuencia, el fomento de la conciliación entre la vida familiar y laboral, es una cuestión que ha recibido durante las últimas décadas, una relevancia significativa.

Y aunque las mujeres hayan roto prejuicios y tabúes por su progresiva integración al mercado laboral, siguen teniendo dificultades a la hora de compatibilizar el trabajo con la vida familiar, lo que se traduce en una difícil conciliación, dado que, como ya hemos visto en el análisis de datos, son las mujeres las que en un 77,5% se encargan de las tareas del hogar y en consecuencia del cuidado de los hijos; por consiguiente es el escenario femenino en el que más precariedad laboral hay.

3.2. La influencia de la dedicación contractual en la percepción de las prestaciones. El trabajo a tiempo parcial.

En España, el impulso en la igualdad laboral de la mujer se produce principalmente desde un ámbito del Derecho Constitucional, es así, el art. 14 de la CE el que proclama que los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por ninguna razón, entre ellas el sexo o cualquier otra circunstancia personal o social²⁶.

Más concretamente, en Andalucía, actualmente, contamos con la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género, que tiene como objetivo hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, queriendo promover la democracia paritaria y la plena incorporación de aquélla en la vida social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, política o social²⁷, dentro de un contexto en el que es necesario reconocer la conciliación para frenar algunos problemas como es el descenso de la natalidad etc.

Otro factor a tener en cuenta, para promover la igualdad efectiva, es la modificación socio-laboral practicada por la Ley 3/2007, de 22 de marzo, que afecta y modifica entre otras cosas, el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social y el objetivo es eliminar la discriminación de la mujer en cualesquiera de los ámbitos de su vida social, económica o laboral; entre dichas modificaciones, las más importantes son: la **flexibilidad horaria**, en el sentido de tener derecho a una distribución de la jornada laboral, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral; **el permiso de lactancia**, esto es, las personas trabajadoras tendrán derecho a una ausencia del trabajo, para el cuidado del

²⁶ BOE CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA Vid. Ampliamente arts. 14 y 9.2.

²⁷ BOE Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

lactante hasta que cumpla este nueve meses, incrementado en el caso de nacimiento, adopción o acogida múltiple; y las **excedencias**, para el trabajador con al menos una antigüedad de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.²⁸

Pero, actualmente, el perfil de la mujer española actual continúa dando lugar a una situación de exclusión laboral, ya que es la misma la principal destinataria de los contratos de menor calidad, refiriéndonos a los contratos de carácter temporal, y de tiempo parcial.

En primer lugar, el Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), define el término “trabajador a tiempo parcial” como todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable.²⁹ No obstante, esta definición en ocasiones difiere, dado que algunos países establecen un número máximo de horas para el trabajo a tiempo parcial mientras que otros coinciden con la definición jurídica general, y para fines de comparación estadística el trabajo a tiempo parcial es considerado generalmente como trabajar menos de 30 o 35 horas a la semana.

En todo caso, nos queda claro y es indudable la importancia social y económica que conlleva el empleo a tiempo parcial siendo una de las formas tradicionales de trabajo atípico, pudiendo ser un instrumento favorecedor a la hora de la conciliación de la que hemos hablado antes, no obstante también puede suponer menores oportunidades laborales a tiempo completo, lo que desembocaría en una penalización con respecto al cálculo de una pensión final, que resultaría más discriminatoria, convirtiéndose finalmente en una situación laboral poco deseada. Su importancia se manifiesta principalmente en que tiene un elevado nivel de desarrollo, ocupando más del 15% de la población trabajadora de nuestro país.

El trabajo a tiempo parcial y las sucesivas reformas en la materia han tenido siempre como objetivo principal la disminución de los niveles de desempleo presentes en la sociedad, al dotar la jornada laboral de una mayor flexibilidad, no obstante, cabe resaltar que pese a los avances, existen todavía unas brechas significativas en lo que se refiere a la promoción interna y a la consecución de puestos de relevancia y responsabilidad dentro de una

²⁸ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, *vid.* Ampliamente arts 34.8, 37.4, 37.5 y 46.2.

²⁹ OIT: “¿Qué es el trabajo a tiempo parcial y el trabajo a pedido?”

empresa y además hay que tener en cuenta que las mujeres se concentran mayoritariamente en sectores que presentan una mayor inestabilidad, menor retribución y menor reconocimiento, denominados ‘sectores feminizados’, y en su mayoría están presentes como ‘Trabajadores no cualificados’.

Así pues, el trabajo a tiempo parcial se convierte en una forma de ocupación fundamentalmente femenina ligada principalmente a la involuntariedad³⁰.

Esta posible involuntariedad ligada al empleo a tiempo parcial, se define según los criterios de la OCDE (2010) como que: ‘empleo a tiempo parcial involuntario «puro» aquel constituido por las personas que no encuentran un trabajo a jornada completa deseando tenerlo.’ Y por consiguiente, utilizando también los datos que nos proporciona la EPA se considera como ‘Tiempo Parcial Involuntario’ al conjunto de trabajadores a tiempo parcial que declaran en los motivos de tener un empleo parcial ‘No haber podido encontrar un trabajo de jornada completa’ frente al resto de razones³¹. Así pues, en las diferentes encuestas realizadas por la EPA se muestran distintas realidades laborales en torno al trabajo parcial.

En términos generales, el creciente desarrollo de este tipo de trabajo en España nos lleva a reflexionar sobre las posibles condicionantes de su constante evolución y su mayor volumen de ocupación, mirando siempre hacia las preferencias de los trabajadores a la hora de elegir jornada; así pues, se va a indagar en los factores determinantes de la oferta y la demanda del trabajo a tiempo parcial, para de esta manera entender qué lleva a los mismos por optar por este tipo de empleo.

3.3. Factores determinantes de la oferta y demanda del trabajo a tiempo parcial.

Indudablemente, el trabajo constituye uno de los factores básicos de la ciudadanía; en la actualidad, es el sistema de organización social, las características del sistema productivo y las normas reguladoras de los procesos de trabajo son lo que determinan el marco concreto de que este modelo de trabajo a tiempo parcial se difunda y consolide³².

³⁰ DUEÑAS FERNÁNDEZ D., IGLESIAS FERNÁNDEZ C., y LLORENTE HERAS R., ‘La involuntariedad en el empleo a tiempo parcial y la Gran Recesión: un análisis de género en España’ Revista vasca de economía, nº 90, 2016.

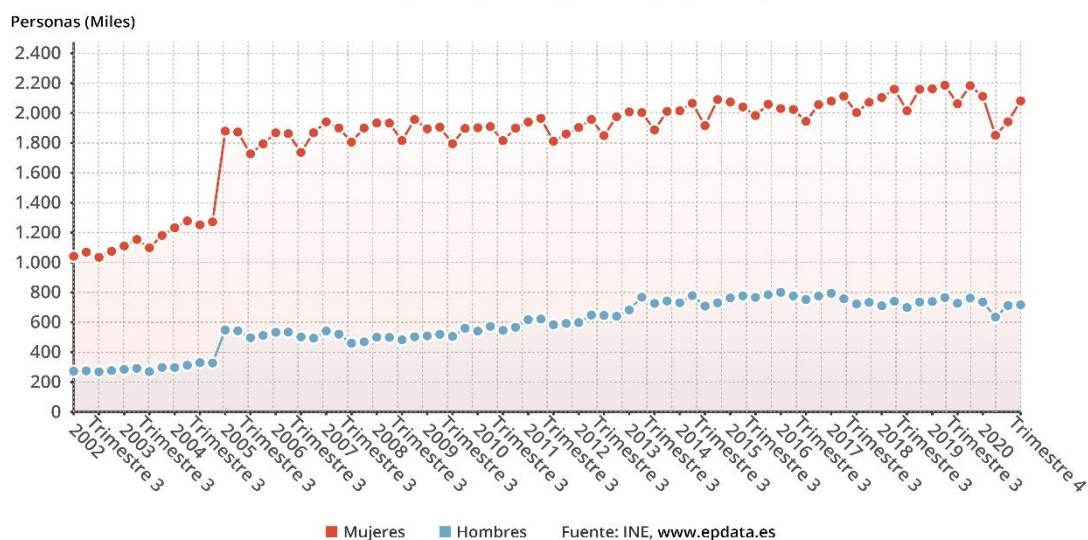
³¹ Concretamente, utilizando la información de la EPA contenida en la variable «Motivos de tener jornada parcial» (PARCO2).

³² REYES BELTRÁN F., ‘Las mujeres y el trabajo a tiempo parcial en España’ Cuaderno de Relaciones Laborales. 2000. 17, cita págs 139-161

Por otra parte, cuando se estudia la actividad laboral durante la vida activa de los profesionales, en el caso de los hombres a duras penas han sufrido cambios, mientras que en el caso de las mujeres, pasan de manera continua por periodos de empleo intermitente, siendo la variable de género una característica personal clave a la hora de optar por un trabajo a tiempo parcial, que es el que da lugar a esos periodos de interrupción involuntaria del trabajo; no obstante, a parte de la variable de género, hay muchos otros factores que influyen en el mercado de trabajo, de **carácter personal** como es la edad, la nacionalidad o el nivel de estudios; de **carácter laboral**, como es el tipo de contrato, de jornada, nº de años de antigüedad en una empresa; y por último algunos factores que vienen **por parte de la empresa** como es por ejemplo el tipo de mercado al que la empresa dirige su producción etc. En el gráfico mostrado a continuación se ve claramente, como la variante de género es la principal causa de que el empleo a tiempo parcial se dé mayoritariamente por mujeres y sea principalmente involuntario:

La brecha de género en los trabajos a tiempo parcial

Número de ocupados que trabajan a tiempo parcial, por sexo



Así pues, la segregación profesional y la asociación realizada entre el trabajo a tiempo parcial y una menor cualificación y una retribución horaria inferior representan una barrera que impide la igualdad y el progreso de las mujeres en el mercado laboral.

Por otra parte, la desigualdad de distribución del poder entre hombres y mujeres constituye una cuestión estructural que encuentra su fundamento en las dinámicas sociales, por tanto, va más allá de actitudes o comportamientos de las mismas; desde

mediados del siglo XX, numerosas autoras, entre ellas Simone de Beauvier³³, ofrecían unos análisis rompiendo con los estereotipo de la mujer de la época, incidiendo en unas herramientas legislativas necesarias para el acceso en igualdad de condiciones que el sexo masculino a diversos ámbitos sociales, entre ellos el empleo; queriendo reivindicar algunos aspectos como el cuidado de las personas o el mantenimiento de la vida para el desarrollo de la sociedad³⁴; haciendo referencia principalmente al trabajo doméstico y a las empleadas del hogar y al sistema especial por el que se ven afectas; pudiéndose observar tal visión en especial en una de sus obras con más repercusión, *“El segundo sexo”*, obra en la que se analiza la situación de la mujer desde una filosofía existencialista, es decir, desde una filosofía que asume que dios no existe y por lo tanto, tampoco existe la naturaleza del ser humano, pasando a ser este totalmente libre, no obstante, desde su punto de vista, esta libertad tenía una serie de límites, entre ellos la situación que sufría la mujer en occidente, que hará que esta libertad se vea aumentada o disminuida.

Para empezar, la participación de las mujeres en el mundo laboral responde a una realidad totalmente distinta a la del colectivo masculino, aumentando entre ellas de manera notable los empleos a tiempo parcial originado entre otras cosas por la segregación ocupacional y sectorial, lo que hace que acumulen menos experiencia profesional a causa de una menor productividad que a su vez se traduce en menores salarios, y menor tiempo de cotización de cara a la jubilación.

El hecho de desempeñar una ocupación con un nivel de cualificación bajo aumenta las probabilidades de trabajar a tiempo parcial tanto con carácter indefinido como temporal, predominando en el mercado laboral español los trabajadores más vulnerables y con menos opciones: mujeres y trabajadores con niveles de cualificación bajos. Las mujeres se concentran principalmente en el sector servicios y en el comercio, mientras que los hombres lo hacen también en el sector industrial y en el de la construcción; dedicándose muchas de ellas al empleo del hogar doméstico en el cual un 70% de las mismas se encuentran en una economía sumergida, no cotizando en la Seguridad Social.

³³ Simone de Beauvoir fue una filósofa, profesora y escritora francesa. Fue una luchadora por la igualdad de derechos de la mujer.

³⁴ VIII INFORME FOESA. DOCUMENTO DE TRABAJO 1.6: *“Análisis sobre desigualdades de género en la sociedad actual”*

En virtud de lo anterior, el Instituto Nacional de Estadística (INE) considera que en España un 14,4% de los más de 17 millones de hogares cuenta con trabajadores que prestan algún tipo de servicio doméstico³⁵ de los cuales, se calcula que el 83% son mujeres, no obstante, la crisis acarreó la pérdida del empleo por parte de muchas, dando lugar a no tener siquiera derecho a una prestación por desempleo o a la regulación de las incapacidades temporales.

Para entender mejor la situación que acarrea ser una empleada del hogar a la hora del acceso a determinadas prestación o a la hora de una pensión de jubilación digna, tenemos que analizar el sistema especial de las empleadas de hogar; y es por medio de la disposición adicional trigésima novena de la Ley 27/2011, de 1 de agosto (BOE del 2 de agosto), y con efectos de 1 de enero de 2012, el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar por la que queda integrado en el Régimen General de la Seguridad Social, el establecimiento de un Sistema Especial para Empleados de Hogar.

Entre sus novedades, se encuentran las bases de cotización por contingencias comunes y profesionales que se determinará aplicando a la escala de retribuciones mensuales y a la base de cotización correspondiente vigente en 2021, una vez aplicada la correspondiente subida del SMI.

Visto lo anterior, vamos a determinar el campo de aplicación en la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, que se regula por el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre de acuerdo con el apartado 1b) del art. 2 del Estatuto de los Trabajadores, donde se le da a la misma la consideración de relación laboral de carácter especial. Adquiriendo características especiales en relación con la Contrato de trabajo para la relación laboral especial de hogar familiar y la Cotización en el Régimen especial de empleados de hogar.

Estarán incluidos en este Sistema Especial, en calidad de empleados del hogar todos los trabajadores, cualquiera que sea su sexo y estado civil, y que reúnan los siguientes requisitos:

- Ser mayor de 16 años.

³⁵ VOZ POPULI, 2016: *Un 70% de las empleadas del hogar continúan en la economía sumergida a pesar de los intentos para que aflore el empleo*

- Prestar servicios exclusivamente domésticos para uno o varios titulares del hogar familiar, o a un grupo de personas, que sin constituir una familia, convivan en el mismo hogar con tal carácter familiar.
- Que estos servicios sean prestados en la casa que habite el titular del hogar familiar y demás personas que componen el hogar.
- Que perciba por este servicio un sueldo o remuneración de cualquier clase que sea.
- Empleados de hogar españoles residentes en el extranjero, al servicio de los representantes diplomáticos, consulares y funcionarios del Estado, oficialmente destinados fuera de España.

Y a pesar de los distintos esfuerzos a través de los años de incluir a las mujeres en todo tipo de sectores laborales, la realidad es que sigue habiendo determinados sectores que están compuestos en su mayoría por mujeres, como es el empleo del hogar, llamándose los mismos ‘sectores feminizados’, que por lo general requieren un nivel bajo de cualificación profesional y tienen una mayor precariedad; no obstante, a la hora de hablar de segregación por sexo, no solo hemos de conceptualizar como tal la que se produce entre los distintos sectores o actividades productivas, sino que también la llamada ‘segregación intraempresarial’, que es aquella que se produce debido a las ocupaciones dentro de una empresa a las que se dedican las mujeres, que son aquellas numéricamente feminizadas, y que históricamente se han considerado propias de la mujer.

Así pues, la discriminación se centra básicamente a parte de en la variable de género, en las dificultades que presentan las mujeres a la hora de conciliar la vida familiar con la laboral, teniendo menos oportunidades que los varones de promocionarse en las empresas; generando las obligaciones familiares un menor desempeño laboral (permite acumular menos experiencia profesional, aumentan las ausencias etc) lo que repercute en una desincentiva de la contratación femenina.

Siendo primordial las actuaciones políticas dirigidas a aliviar la carga de responsabilidades familiares de la mujer, realizar acciones de concienciación que destierren estereotipos y velar por la igualdad de oportunidades³⁶.

³⁶ DE CABO SERRANO, G., Y GARZÓN, M.J., ‘Diferencia y discriminación salarial por sexo’ Madrid. Ed.: Instituto de la Mujer, Observatorio de la Igualdad, 2007, págs 48 y ss.

4. El nuevo complemento por maternidad en las pensiones contributivas.

Durante los últimos tiempos, se han llevado a cabo un conjunto de remedios para la prevención de los efectos desventajosos que supone la dedicación al cuidado de los familiares en el acceso a la pensión de jubilación.

Entre estos remedios se encuentra el reconocimiento de períodos asimilados a los cotizados como los que se conceden en situaciones de baja ya sea por maternidad, por incapacidad temporal, paternidad o durante la lactancia natural.³⁷

El supuesto más común es que la madre se encuentre en situación de desprotección ante la llegada de un hijo; no obstante, entre las cosas que tenemos que destacar en primer lugar es que la Constitución Española no iguala los hijos naturales a los adoptados, lo cual vulnera el art. 39.2 de la misma, el cuál pone de manifiesto que los poderes públicos asegurarán la protección integral de los hijos, con independencia de la filiación.

En la actualidad, se entiende que se ha producido una interrupción de la cotización para dedicarse al cuidado del menor, cuando se haya extinguido la relación laboral o se haya finalizado el cobro de prestación por desempleo ente los 9 meses anteriores al nacimiento del hijo y los 6 años posteriores a este hecho; todo esto da lugar a que se reconozcan los días de cotización por cada hijo a efectos de determinar la edad de jubilación como para el cálculo de su cuantía.

Así pues, esta reducción de la jornada laboral por cuidado de los hijos produce la pérdida de posibilidades de promoción y de inserción laboral, de nuevo volviendo a lo mismo, a optar por el trabajo a tiempo parcial; así que, una de las medidas para intentar paliar estos efectos es la aprobación del nuevo complemento por maternidad por el Gobierno regulado en el Real Decreto-ley 3/2021, de 2 de febrero, por el que se adoptan medidas para la reducción de la brecha de género y otras materias en el ámbito de la Seguridad Social y económico; entre las novedades de este Real Decreto destacan la conversión del complemento por maternidad en las pensiones contributivas en el llamado “complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género”.

Es el propio RDL 3/2021 el que justifica la aprobación en función de una sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 12 de diciembre de 2019, que proclamaba

³⁷ BLÁZQUEZ AGUADO, E.M, *“La evolución de las pensiones de jubilación y viudedad desde la perspectiva de género”* Revista de relaciones laborales, nº 38, 2017, cita págs 161 y ss.

que el art. 60 LGSS era contrario a la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social; esto es venía a referirse a que el art. 60.1 de la LGSS estaría dando un trato menos favorable a los hombres que constituiría una discriminación por razón de sexo; todo ello debido a que en primer lugar, el complemento de pensión se limita a conceder a las mujeres un plus en el momento del reconocimiento del derecho a una pensión, sin aportar remedio alguno a los problemas que pueda encontrar durante su carrera laboral, y además porque dicho complemento anterior no compensaba las desventajas a las que se ven expuestas las mujeres en su trayectoria laboral.

Se justifica pues la aprobación de esta modificación afirmando que: *‘‘No es exagerado afirmar que la brecha de género constituye la principal insuficiencia en la acción protectora de la Seguridad Social en el ámbito de las pensiones como reflejo de una discriminación histórica y estructural de las mujeres en el mercado de trabajo por la asunción del rol de cuidadoras de los hijos e hijas’’. Y, por tanto, la finalidad de la norma, es la siguiente: ‘‘Es decir, que se combina una acción positiva en favor de las mujeres (si ninguno de los progenitores acredita el perjuicio en su carrera de cotización, el «complemento» lo percibe la mujer) con la previsión de una «puerta abierta» para aquellos hombres que puedan encontrarse en una situación comparable’’. Pero eso sí, con alcance temporal, que ‘‘se vincula a la consecución del objetivo de reducir la brecha de género en las pensiones contributivas de jubilación por debajo del 5 por ciento’’.³⁸*

Una vez visto qué es y el porqué de su aprobación, pasamos a las personas beneficiarias del mismo, los requisitos que han de cumplimentar, la cuantía, las reglas a seguir para su concesión y algunos aspectos más.

Para empezar, en cuanto a las personas beneficiarias, serán las mujeres que hayan tenido uno o más hijos y que sean beneficiarias de una pensión contributiva de jubilación, de incapacidad permanente o de viudedad, tendrán derecho a un complemento por cada hijo o hija; y se añade una serie de requisitos para que los hombres también puedan ser beneficiarios de esta ayuda, como por ejemplo causar una pensión de viudedad por fallecimiento del otro progenitor, fundamentalmente cuando se tengan hijos en común,

³⁸ (TU ASESORÍA LABORAL, 2021) Obtenido de: <https://www.tuasesorlaboral.net/categorias-estudio/temas-juridicos/856-estudio-complemento-maternidad-pensiones-contributivas-articulo-60-lgss-tortuoso-camino-hasta-actual-reforma>

siempre y cuando uno de ellos tenga derecho a percibir una pensión por orfandad; y causar una pensión contributiva de jubilación o incapacidad permanente y haber interrumpido su carrera profesional en el momento del nacimiento o la adopción.

En cuanto a la cuantía a percibir, estará limitada a cuatro veces el importe mensual fijado por hijo o hija y será incrementada al comienzo de cada año en el mismo porcentaje previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para las pensiones contributivas.

Luego, el RDL detalla una serie de reglas a tener en cuenta dado que el complemento es considerado una pensión pública contributiva:

- Cada hijo o hija dará derecho únicamente al reconocimiento de un complemento
- No se concederá el complemento al padre o la madre que haya sido privado de la patria potestad del menor
- El complemento será satisfecho en catorce pagas
- El complemento no tendrá la consideración de ingreso o rendimiento del trabajo, por lo que su importe no será tenido en cuenta a la hora de la aplicación del límite máximo de las pensiones
- No se tendrá derecho al complemento en los casos de jubilación parcial
- Los complementos de la Seguridad Social serán incompatibles entre sí

Una vez dicho esto, vamos a pasar a definir qué es la jubilación parcial y cuál es la anticipada, a tener en cuenta pues este complemento es únicamente compatible con la anticipada pero no con la parcial.

En cuanto a la jubilación anticipada que es la que más nos interesa, es una modalidad que ofrece la Seguridad Social para que terminadas personas, que deben cumplir una serie de requisitos, puedan dejar de trabajar y cobrar su pensión de jubilación antes de la edad ordinaria que se requiere para jubilarse; en esta materia, fue crucial la Ley 27/2011, que introdujo una serie de modificaciones sustanciales para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores y promover el envejecimiento activo, que eleva tanto el requisito de la edad como el período de cotización exigible.

Dentro de las modalidades de jubilación anticipada nos encontramos con:

- La jubilación por voluntad del interesado, regulada en el art. 208 TRLGSS, que requiere tener cumplida una edad inferior en dos años, como máximo, a la edad que en cada caso resulte de aplicación (según lo establecido en el art. 205.1

LGSS); acreditar un periodo mínimo de cotización efectiva de treinta y cinco años; y una vez acreditados estos requisitos, el importe de la pensión a percibir ha de resultar superior a la cuantía de la pensión mínima que correspondería al interesado por su situación familiar al cumplimiento de los sesenta y cinco años de edad. ³⁹Dando lugar esta jubilación antes de tiempo a la aplicación de lo que se denomina como coeficiente reductor, es decir, a un porcentaje que se te descontará de tu prestación por cada trimestre adelantado de jubilación:

- Un 2% por trimestre con menos de treinta y seis años y 6 meses cotizados
 - Un 1,875% por trimestre con una cotización igual o superior a treinta y ocho años y seis meses, pero inferior a cuarenta y un años y seis meses
 - Un 1,750% acreditando una cotización igual o superior a cuarenta y un años y seis meses, pero inferior a cuarenta y cuatro años y seis meses
 - Un 1,625% por trimestre cuando se acredite un periodo de cotización igual o superior a cuarenta y cuatro años y seis meses.
- Y por otro lado, tenemos la jubilación por cese no imputable a la voluntad del trabajador, también conocida como jubilación anticipada forzosa regulada en el art. 207 TRLGSS⁴⁰, que se genera en su mayoría por despido tanto individual como colectivo, no obstante también puede darse en otros supuestos como es por violencia de género o inluyo por fuerza mayor o judicial; siendo los requisitos de ella: tener cumplida una edad que sea inferior a cuatro años, como máximo a la edad exigida en cada caso; encontrarse inscritos en las oficinas de empleo como demandantes y acreditar un período mínimo de cotización efectiva, por ejemplo en el caso de los trabajadores a tiempo parcial, acreditar un período mínimo de cotización de treinta y tres años, computándose exclusivamente las cotizaciones efectuadas en función de las horas trabajadas. A tener en cuenta que también se le aplican una serie de coeficientes reductores:
- Un 1,875% por trimestre, con menos de treinta y ocho años y seis meses cotizados
 - Un 1,750% con una cotización igual o superior a treinta y ocho años y seis meses, pero inferior a cuarenta y un años y seis meses

³⁹ BOE, Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, *vid.*, ampliamente art. 208. 1 y 208.2

⁴⁰ BOE, Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, *vid.*, ampliamente art. 206, 207.1 y 207.2

- Un 1,625% acreditando una cotización igual o superior a cuarenta y un años y seis meses pero inferior a cuarenta y cuatro años y seis meses
- Un 1,500% cuando se acredite un período de cotización igual o superior a cuarenta y cuatro años y seis meses.

El mensaje del legislador en estos casos es claro: trata de bloquear la aplicación del principio de solidaridad impidiéndose la socialización de los costes cuando la decisión del cese es voluntaria. Viniendo todas estas restricciones a configurar un sistema de pensiones centrado en el binomio cotización/ prestación que ignora las substanciales diferencias entre las carreras laborales y cotizatorias de hombres y mujeres.⁴¹

Y ya para terminar con esta explicación, el complemento por maternidad no sería compatible con la jubilación parcial que no es otra cosa que la iniciada después del cumplimiento de los 60 años, simultánea con un contrato de trabajo a tiempo parcial y vinculada o no con un contrato de relevo celebrado con un trabajador en situación de desempleo o que tenga concertado con la empresa un contrato de duración determinada.⁴²

También resultaría interesante, resaltar que nuestro Sistema de Seguridad Social ha llevado a cabo numerosas modificaciones con el fin de compensar las desventajas profesionales sufridas mayoritariamente por las trabajadoras en los casos de interrupción laboral asociada a la maternidad o al cuidado de los hijos; más concretamente son los arts. 235 a 237 de la TRGLSS dentro del capítulo XV dedicado a la ‘Protección a la Familia’, destacando que estas medidas se aplican cuando existan descubiertos de cotización en determinados lapsos temporales.

En vista de todo esto, igualmente se pone de manifiesto la preocupación por el sistema de Seguridad Social, dado que la baja tasa de fertilidad, el aumento de la esperanza de vida etc, son factores preocupantes a la hora de enfrentarse a la sostenibilidad financiera de nuestro sistema de pensiones. Así pues, este nuevo complemento se traduce en una

⁴¹ DE LA FLOR FERNÁNDEZ, M.L., ‘Reflexiones en torno a la pensión de jubilación desde una óptica de género: el nuevo complemento por maternidad’ Revista de derecho social nº76, 2016, págs 117 y 118.

⁴² (SEG SOCIAL, 2021, ‘Prestaciones, pensiones y trabajadores’), Obtenido de <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/10963/28393/28399#:~:text=Se%20considera%20jubilaci%C3%B3n%20parcial%20la,un%20contrato%20de%20duraci%C3%B3n%20determinada.>

valoración positiva de la aportación en forma de hijos con la finalidad de fomentar o neutralizar la constante caída de la tasa de natalidad.⁴³

En este contexto, las desigualdades de género en las pensiones son el efecto del reflejo de las desigualdades sufridas dentro del mercado laboral y del papel que han ido desempeñando las mujeres en la familia durante siglos, dando lugar a dispositivos en el presente para intentar corregir el modelo social-histórico que se ha producido en la carrera laboral de la mujer.

Así pues, el nuevo complemento es un mecanismo para corregir lo dicho, dado que anteriormente el complemento que había no estaba dirigido a reducir esas desigualdades profesionales mencionadas con anterioridad, sino a favorecer a quien tenga hijos o quien trabaje, esto es una cosa u otra, mientras que el actual, quiere compensar a quien hace el esfuerzo tanto por trabajar como por tener hijos, protegiendo en todo caso a la trabajadora que se dedica a la crianza y educación de los hijos.

Para finalizar, en definitiva, algunos roles sociales han cambiado no obstante otros se siguen manteniendo; viviendo las mujeres aún atrapadas en el ámbito del cuidado de la familia a la manera tradicional y a la vez, intentar lograr su desarrollo individual para formar parte del mercado laboral a través de la competencia. Por lo que, precisamente para superar esa persistencia en cuanto al cuidado familiar y doméstico, el objetivo de este complemento por maternidad está dirigido a mejorar las pensiones de carácter contributivo de aquellas mujeres que hayan contribuido a la "sostenibilidad" del sistema de pensiones mediante una doble vía: 1, a través de la maternidad (biológica o por adopción), y , 2, a través de sus propias cotizaciones sociales derivadas de su actividad profesional.

⁴³ DE LA FLOR FERÁNDEZ, M.L., *'Reflexiones en torno a la pensión de jubilación desde una óptica de género: el nuevo complemento por maternidad'* cita pág 125.

5. Conclusiones.

Una vez analizados todos los datos estadísticos aportados, y los posibles factores determinantes de la brecha prestacional viendo así como afectan todos estos condicionantes de manera negativa en una incorporación al mercado laboral por parte de los sectores feminizados , podemos concluir con que:

En primer lugar, existe una clara segregación por género, siendo el número de hombres mucho mayor en determinados sectores económicos que el número de mujeres, siendo esta segregación uno de los principales motivos que explican la diferencia salarial que acaba siendo clave a la hora del cálculo de la pensión de jubilación; en segundo lugar, una vez analizado el nivel de estudios a la hora de incorporarse al mundo profesional, en muchas ocasiones las mujeres cuentan con un nivel del estudios superior al de los hombres, no obstante, siguen sin ocupar puestos de mayor responsabilidad y cargas, por tanto, podría ser también un factor que explicaría la diferencia salarial que se produce entre ellos que influye directamente en el final de la vida laboral; en tercer lugar, pasamos a analizar los factores sociales, entre ellos, la dedicación a los cuidados familiares (tanto de niños, como mayores) y entre otras cosas, la maternidad, dejando claro los datos estadísticos que hay una diferencia abismal entre el porcentaje de mujeres que se dedican a ello y el porcentaje de hombres que intentan llevar a cabo esa denominada “conciliación” de la vida familiar, haciendo pues, que las mujeres opten por un tipo de jornada a tiempo parcial, todo esto suponiendo muchas más imposibilidades para optar a un empleo más estable, de mayor responsabilidad y mayor salario, lo que justificaría en parte esa brecha prestacional al final de la vida profesional.

Ahora bien, después de lo expuesto durante todo el trabajo, nos queda claro que las mujeres han entrado de manera masiva al mercado laboral, sin embargo, poseen muchas más barreras a la hora de esta incorporación y presentan una mayor precariedad laboral por trabajar en su mayoría en sectores considerados feminizados; mostrando los distintos gráficos y datos estadísticos como efectivamente en su conjunto, hay una desigualdad entre hombres y mujeres durante la vida profesional de ambos, dando lugar a una brecha salarial, que se va incrementando conforme aumenta la edad desembocando finalmente en una brecha prestacional.

En virtud de todo esto, concluyo con que hace falta una serie de medidas efectivas, y que realmente se lleven a cabo para solucionar algunos de los factores determinantes de la

brecha prestacional, puesto que las actuales políticas de igualdad que hacen eco de las diferentes desigualdades a las que están sometidas el sector femenino no se ponen en práctica de una manera correcta, dejando mucho que desear por ejemplo a la hora de conciliación del ámbito familiar, desde mi punto de vista, debiendo promoverse una serie de ayudas hacia el sector masculino para que estos puedan decidir reducir su jornada laboral de una manera que no les afecte a la hora del pago del salario, para poder dedicarse también al cuidado de los hijos o mayores. También en cuanto a las mujeres que son madres, que no se les ponga por parte de las empresas tantas barreras a la hora de encontrar un empleo; en resumidas cuentas, la vida profesional no debería acortar la vida familiar de las mujeres, sino que deberían complementarse de una manera positiva.

6. Bibliografía.

ESCRIBANO GUTIÉRREZ, J. La mujer trabajadora en el derecho histórico del trabajo en España. Granada: Comares, 2019.

MORENO, A. *Mujeres en lucha. El movimiento feminista en España*. Editorial Anagrama. Barcelona, 1977.

DELGADO CAPEANS, R.: ‘*La mujer en la vida moderna*’, Madrid, 1941..

ESPUNY TOMÁS, MJ,: ‘*Aproximación histórica al principio de igualdad de sexos (III): Reglamentaciones de Trabajo, observatorios de desigualdad*’, Iuslabor, nº2, 2007.

HERNÁNDEZ DE PABLO, S.E, ‘*La situación actual en España de la estabilidad en el empleo de la mujer trabajadora*’ Revista de Política Social, nº70, 1966.

GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E. ‘*El Derecho del Trabajo*’.

CEBRIÁN LOPEZ, I., y MORENO RAYMUNDO, G. . ‘*Tiempo cotizado, ingresos salariales y sus consecuencias para las pensiones: diferencias por género al final de la vida laboral*’. Cuadernos De Relaciones Laborales, nº 2, vol 33, 2015.

CABEZA PEREIRO, J. y LOUSADA AROCHENA, J. F.: ‘*El nuevo régimen legal del trabajo a tiempo parcial*, Granada, Comares, 1999, o *La reforma de las pensiones de 1997*, Madrid Marcial Pons, 1999.

TOBÍO SOLER, C., y FERNÁNDEZ CORDÓN, J.A., ‘*Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales*’ Madrid: Fundación Alternativas, 2006.

DUEÑAS FERNÁNDEZ D., IGLESIAS FERNÁNDEZ C., y LLORENTE HERAS R., ‘*La involuntariedad en el empleo a tiempo parcial y la Gran Recesión: un análisis de género en España*’ Revista vasca de economía, nº 90, 2016.

REYES BELTRÁN F., ‘*Las mujeres y el trabajo a tiempo parcial en España*’ Cuaderno de Relaciones Laborales. 2000. 17.

DE CABO SERRANO, G., Y GARZÓN, M.J., ‘*Diferencia y discriminación salarial por sexo*’ Madrid. Ed.: Instituto de la Mujer, Observatorio de la Igualdad, 2007.

BLÁZQUEZ AGUADO, E.M, *‘La evolución de las pensiones de jubilación y viudedad desde la perspectiva de género’* Revista de relaciones laborales, nº 38, 2017.

DE LA FLOR FERNÁNDEZ, M.L., *‘Reflexiones en torno a la pensión de jubilación desde una óptica de género: el nuevo complemento por maternidad’* Revista de derecho social nº76, 2016.