



X Encontro Brasileiro de Administração Pública.
ISSN: 2594-5688
secretaria@sbap.org.br
Sociedade Brasileira de Administração Pública

La brecha de género de pensiones en España. El Papel de las Organizaciones Sindicales

Elvira Mondragon Garcia, Juan Antonio Romero Crespo, Carles Simó

[CHAMADA ESPECIAL] Os desafios da Política de Longevidade

La brecha de género de pensiones en España. El Papel de las Organizaciones Sindicales

Abstract

En este estudio se examinan las acciones que las organizaciones sindicales vienen desarrollando en su interacción a nivel empresa y fuerza de trabajo; es decir, más allá del marco de la Negociación Colectiva, para combatir la actual brecha de género en pensiones en España. Para realizar el análisis se realizaron 2 entrevistas grupales a representantes sindicales cualificadas. Los resultados evidencian un importante esfuerzo divulgativo con la intención de hacer emerger las persistentes desigualdades en el mercado de trabajo entre hombres y mujeres, pero un escaso desarrollo de acciones concretamente dirigidas a evidenciar y combatir la actual brecha de género en pensiones.

Brecha pensiones. Análisis Cualitativo. Organizaciones Sindicales. Planes de actuación.

1. Introducción

Durante las últimas décadas España ha avanzado de un modo sustancial en el camino hacia la igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral. Sin embargo, todavía queda un largo recorrido para erradicar los distintos mecanismos que provocan la desigualdad por razón de género en dicho mercado. De hecho, unas de las brechas por razón de género más destacadas actualmente en España es la de la pensión de jubilación. Por ello, en este estudio se realiza un análisis sobre el tipo de acciones que las organizaciones sindicales españolas vienen desplegando para corregir dicha brecha.

Según el Instituto Nacional de la Seguridad Social (2022), la diferencia media en la cuantía de las nuevas pensiones fue del 21,5%, en 2022. Además el 66,5% de las pensiones con complementos a mínimos 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 contributiva. En concreto la normativa vigente para el cobro de la pensión mínima exige tener 66 años y cuatro meses de edad y acreditar al menos 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 años.

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.

Para poder comprender este fenómeno, distintos estudios (ALAMINOS, 2018; ALAMINOS E 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, coincidiendo en señalar que las principales son: 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.

Por su parte, para poder conocer con mayor profundidad qué motivan estas diferencias, desde distintos enfoques teóricos se han venido realizando varios estudios. Por ejemplo, desde 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, su estrato social, su nivel formativo, procedencia, etc. (ESTES, 2020). Por su parte, desde el aporte teórico de la Economía Feminista a las variables anteriores 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).

En este sentido, para poder comprender las causas que vienen provocando las brechas de pensiones en España, resulta igualmente imprescindible conocer de qué modo se ha venido desarrollando la participación femenina en el mercado de trabajo. Por ello, estudiar la transición al momento de la jubilación desde una perspectiva de género, implica una aproximación diferente según se trate de hombres o mujeres. En el caso de los varones mayores (aquellos que actualmente son mayores de 65 años), el concepto de trayectoria laboral se asocia a una realidad constatable estadísticamente más estable y continuada en el tiempo. Sin embargo, para el caso de las mujeres mayores de 65 años, el concepto de trayectoria laboral dista mucho de asemejarse a una línea estable y continuada.

Por este motivo, debemos entender la jubilación como la última transición de la vida laboral y, para ello, deberemos de considerar en el análisis de las trayectorias profesionales. la edad, el momento y las condiciones en que estas se desarrollan. Pero, también, las decisiones tomadas respecto al modo de participación en el mercado laboral y sus implicaciones con las interacciones familiares (DOMÍNGUEZ-RODRÍGUEZ, ZUERAS E GAMUNDI, 2020).

Igualmente, deberemos considerar las crisis económicas o la estabilidad laboral, como algunos de los factores que constituyen el calendario de transición a la jubilación, independientemente, de la edad legamente establecida (GRUBER, J; WISE, 2002). Finalmente, deberemos considerar otras variables de tipo sociodemográfico, además del sexo, como el nivel educativo o la generación de pertenencia de las personas en edad de jubilarse (CRYSTAL, 2018).

En este sentido, el fenómeno social de la incorporación masiva de la mujer al mercado laboral español se ha venido desarrollando con una serie de características propias, en función del momento histórico en el que se fue produciendo. Así, para comprender el modo en que esta incorporación se ha ido desarrollando, es necesario no sólo contemplar el contexto socioeconómico que tuvo lugar en cada momento (momento histórico y edad), sino, además, incorporar una adecuada perspectiva de género que explique cómo se produjo dicha participación.

Distintos estudios longitudinales han venido dando cuenta de este fenómeno (CEBRIÁN, 2012; CEBRIÁN e MORENO, 2008; GARRIDO MEDINA, 2004; PASTOR, 2009), planteando las siguientes fases de participación femenina del mercado laboral español:

Las generaciones de mujeres nacidas antes de 1945 muestran una muy escasa participación laboral. Estas mujeres trabajadoras comienzan a edades muy tempranas a trabajar 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 entre los 20 y 25 años (edad media del matrimonio) un pronunciado descenso de esta ya de por sí escasa tasa, 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 rápida recuperación económica global tras la crisis del petróleo y la entrada de España en la Comunidad Económica Europea, así como, 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 ello, retrasan más la edad del matrimonio y de la maternidad. Proceso, además, que se combinó con una reducción de la fecundidad (la legalización de la píldora anticonceptiva en 1978 tuvo su influencia). Del mismo modo, estas generaciones de mujeres tienden a no abandonar el trabajo por razones de cuidado y 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.

En la situación actual (2022), 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. Los cuales se vieron fuertemente afectados por el desempleo (Aguado Hernández, Cano Montero e 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 e RODRÍGUEZ MODROÑO, 2013).

Por otra parte, 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 han sufrido las mujeres a lo largo de su desempeño profesional.

Teniendo en consideración las cuestiones planteadas, con nuestra exploración empírica realizamos una inmersión en el tipo de acciones que se vienen desarrollando desde las organizaciones sindicales para corregir la brecha de género en pensiones en España. En concreto interesa conocer de qué modo se aborda esta situación desde las organizaciones sindicales en su ámbito de gestión más cercano a la fuerza de trabajo femenina. Es decir,

nuestro interés analítico se centra en conocer, más allá de la participación sindical en el marco de la Negociación Colectiva con la patronal y el gobierno, sobre cambios legislativos de general aplicación en materia de jubilación, qué acciones concretas desarrollan los sindicatos en el mercado de trabajo para mermar la existencia de la actual brecha de pensiones.

Este estudio se enmarca en una investigación de carácter más amplio con título: Análisis Jurídico y Sociológico de las Brechas de Género en las Transiciones Trabajo-Jubilación-Trabajo: Factores de la Desigualdad y Propuestas Normativas¹. Se ha realizado un análisis de carácter cualitativo a través de 2 entrevistas grupales semiestructuradas (realizadas durante el mes de febrero de 2022), con 3 participantes cada una, a representantes cualificadas de destacadas organizaciones sindicales españolas tanto del sector público, como privado.

Algunas de las preguntas a las que se pretende dar respuesta son: ¿de qué modo suelen transitar las mujeres a la jubilación?, ¿suelen planificarla con tiempo?, ¿son generalmente conocedoras de los requisitos necesarios para obtenerla? En cuanto a la organización sindical: ¿se conoce la actual brecha de pensiones entre hombres y mujeres?, ¿se conocen las causas que la provocan?, ¿se emiten informes al respecto?, ¿qué acciones vienen tomando las organizaciones sindicales para combatir la brecha de género en el mercado laboral? Finalmente, ¿qué acciones de mejora se podrían implementar en las empresas para reducir la brecha de pensiones?

2. 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.

Esto es, principalmente, por una parte, una menor cantidad de años cotizados a la SS a consecuencia de haber abandonado sus empleos para realizar el trabajo reproductivo:

“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

¹ Algunos de los fragmentos de este texto (sobre todo en el apartado de la introducción) han sido tomados de la redacción de otras publicaciones pertenecientes al marco de la investigación señalada. Los cuales fueron realizados por los mismos autores firmantes del presente estudio.

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, aunque les gustara”, (Entrevistada I2)

Por otra parte, a consecuencia de la existencia de las brechas salariales, lo que representa una base de cotización menor para el importe futuro en la pensión de jubilación: *“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...”* (Entrevistada I3).

Por ello, y una vez constatado el conocimiento de la situación de desigualdad entre hombres y mujeres en materia de jubilación, uno de los aspectos que interesaba conocer era el modo en que, desde la perspectiva de las organizaciones sindicales, las mujeres en edades próximas a la jubilación afrontaban dicho momento. Es decir, si son generalmente conocedoras de los requisitos legales establecidos para poder optar a una pensión de jubilación contributiva y si suelen, con carácter general, planificar de algún modo este momento.

En este sentido, según las entrevistas realizadas se señala que, generalmente, la mayor parte de las mujeres trabajadoras próximas al momento de la jubilación, no son plenamente conocedoras de los requisitos legales establecidos para obtener una pensión de jubilación. Sobre todo aquellas mujeres trabajadoras que vienen desarrollando su actividad profesional en el sector privado.

“... las mujeres que vienen de la empresa privada, cualquier que sea el sector, ¿eh?, cualquiera que sea el sector no saben ni cuándo se pueden jubilar (...) no saben ni siquiera los años que (...) necesitan tener cotizados”. (Entrevistada I2).

Y que además estas mujeres suelen acudir al sindicato a informarse sobre los requisitos necesarios para la obtención de una pensión, cuando se encuentran en edades muy próximas al momento de la jubilación, o incluso en la propia edad legal de jubilación (a partir de los 65 años). Es decir, es muy poco frecuente que se hayan informado y que hayan planificado este tránsito con antelación.

“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%”. (Entrevistada I2).

Esta circunstancia, según las representantes sindicales entrevistadas, parece ser menos frecuente en el sector público de empleo, fundamentalmente debido a dos motivos. El

primero y principal a que las mujeres funcionarias del sector público tienden a tener una vida laboral con una sustancial mayor transparencia en igualdad salarial, mayor estabilidad laboral y mayor facilidad para conciliar con la vida familiar. Lo que en la práctica se traduce en una continuidad en el desempeño del empleo, con muy pocos periodos de interrupción de cotización a la SS, comparativamente con sus coetáneas trabajadoras del sector privado. Esta situación contribuye a que tengan un mayor grado de confianza en que podrán optar a dicha pensión.

Por otra parte, según las entrevistadas, en el sector público se dispone de una mayor y mejor información sobre los requisitos para obtener una pensión de jubilación, 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...”*, (Entrevistada I3).

Por ello, según las entrevistadas, estos dos hechos provocan que las mujeres trabajadoras del sector público no suelen acudir a informarse a las organizaciones sindicales sobre los requisitos para la obtención de una pensión de jubilación, del mismo modo en que lo hacen las trabajadoras del sector privado (de manera tardía y con un alto grado de incertidumbre). Aunque, por otra parte, las representantes sindicales entrevistadas, tampoco han venido observando que estas trabajadoras del sector público hagan una mayor planificación financiera de cara a la jubilación en comparación con las del sector privado.

Teniendo estas cuestiones en consideración, es decir, por una parte, la existencia de las brechas de pensiones y, por otra, la general desinformación y falta de planificación financiera de las mujeres trabajadoras próximas al momento de la jubilación², interesaba conocer de la mano de las entrevistadas, qué tipo de acciones se vienen desarrollando desde las organizaciones sindicales para abordar y corregir estas situaciones.

En este sentido, debemos recordar que las organizaciones sindicales despliegan numerosas acciones en pro de la defensa de las personas trabajadoras desde diversos ámbitos, aunque sintetizando podríamos englobar dichas acciones en dos esferas. La primera sería la del ámbito de la Negociación Colectiva a nivel estatal entre sindicatos,

² Estos resultados concuerdan con los obtenidos en otro estudio dentro del marco investigador del proyecto: 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), en el que se entrevistaron a 21 mujeres trabajadoras y jubiladas en edades comprendidas entre los 55 y los 74 años.

patronal y gobierno, para desarrollar leyes y normativas de general aplicación. La segunda sería la del ámbito de aplicación de aquellas acciones que se desarrollan a un nivel inferior; es decir, a un nivel más local (ámbito regional y federativo en la negociación de convenios colectivos sectoriales y empresariales) y en el marco de interacción en el día a día con las empresas y las personas trabajadoras.

En este estudio, tal y como se ha señalado, será en este último ámbito donde pondremos el foco analítico. Para ello, en primer lugar, debemos distinguir aquellas acciones que se desarrollan dentro de las propias organizaciones sindicales, de las que se desarrollan dirigidas las personas trabajadoras y las empresas.

En cuanto a las acciones que se implantan dentro de las organizaciones sindicales, las representantes entrevistadas destacan el desarrollo de políticas internas de participación paritarias dirigidas a toda la estructura sindical organizativa, incluyendo a mujeres en determinados órganos de dirección. Es decir, las mujeres entrevistadas consideran una cuestión clave para el combate de la desigualdad de género en el mercado laboral, que dentro de las propias organizaciones sindicales las mujeres ocupen espacios de un modo paritario con sus compañeros. Pues afirman que la presencia femenina en el sindicato, sin duda, favorece a que se adopte una mayor concienciación para que la igualdad de género se integre en la agenda de la lucha sindical. Como muestra de ello, se señala el general desarrollo dentro de las organizaciones sindicales de líneas de trabajo de reivindicación feminista, la constitución de secretarías de la mujer, la implantación de Planes de Igualdad, etc.

En este sentido, se destaca que durante los últimos años se ha conseguido un importante avance en participación femenina en las estructuras sindicales, aunque este no ha estado exento de dificultades y resistencias. Así describían el modo en el que han ido estas mujeres tomando posiciones:

“A codazos... y con mucha mano izquierda... Normalmente te van cediendo ... lo menos relevante, ¿vale? (...) puede ser que hagas alguna cosita...y tú vas comiendo terreno. Y cómo comas terrenos, y te coloques en tu sitio, si pueden: ¡te echan la cuerda al cuello!” (Entrevistada I3).

No obstante, coinciden en señalar que, especialmente, durante los últimos años se viene notando una importante menor resistencia a que las mujeres participen en los cuadros de dirección, a pesar de que dicha participación continúa siendo minoritaria con relación a la de los varones.

Otras de las acciones desarrolladas en el seno de las propias organizaciones sindicales en este sentido, es la realización de acciones formativas (de carácter voluntario) en perspectiva de género dirigidas a los diferentes cargos, delegados sindicales, afiliados, etc. Sin embargo, las mujeres entrevistadas señalan que, generalmente, a estas acciones formativas acuden generalmente mujeres y muy pocos hombres: *“Sí, tener, tenemos. Por supuesto. Ahora, que acudan...ya te digo que es muy difícil, muy difícil”* (Entrevistada I6).

Esta situación resulta especialmente sorprendente teniendo en cuenta la todavía persistente desigualdad en el mercado de trabajo entre hombres y mujeres y la necesidad de que las organizaciones sindicales, desarrollen acciones reivindicativas y también de denuncia para corregirlas. Pues si los y las representantes sindicales no se forman en la detección de posibles situaciones de discriminación por razón de género, difícilmente podrán desarrollar acciones para su erradicación.

Por otra parte, en cuanto a las acciones desarrolladas fuera del seno de la propia organización sindical, las entrevistadas destacan, en primer lugar, la importancia de que, desde la negociación colectiva, se desarrollen marcos normativos que corrijan las desigualdades estructurales que por razón de género se vienen produciendo en el mercado de trabajo. En este sentido, destacan algunas de las normativas acometidas recientemente por el actual gobierno de coalición como, por ejemplo, entre otras, la implantación de Planes de Igualdad³ en las empresas según el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre. Así como, la implantación de las Auditorías Retributivas⁴ según se recoge en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, como herramientas fundamentales para poder combatir las desigualdades estructurales anteriormente señaladas.

En segundo lugar, y desde una perspectiva de menor alcance, las entrevistadas señalan la realización de distintas acciones reivindicativas como congresos, seminarios, manifestaciones y actos de diversa índole a favor de la igualdad real entre hombres y mujeres. Aunque, según las informantes, estas acciones mayoritariamente se desarrollan

³ Los planes de igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, orientadas a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar toda discriminación por razón de sexo.

⁴ La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

en determinados momentos del año, fundamentalmente, en fechas próximas al 8 de marzo: día de la mujer. Acciones que, desde el punto de vista de la mayoría de las entrevistadas, también incorporan un relativo interés “político” en el sentido del tipo de imagen que se desea proyectar del propio sindicato, como organización que trabaja por la igualdad entre hombres y mujeres: *“Lo han cogido eso como un poquito de postureo y socialmente aceptable, pero no se lo creen tanto como lo dicen”*. (Entrevistada I4).

Es decir, las entrevistadas incorporan una mirada crítica a este tipo de acciones, constatando algunas de las contradicciones que observan entre el discurso igualitario reivindicativo y las acciones que de facto se producen desde el sindicato para lograr la igualdad real.

“Visualmente. O sea, los datos, los actos, todos los planes, todo lo que se habla, todo lo que se dice... pues sí, es la era de la igualdad, ¿no? Pero luego falta la integración (...), la concienciación y el que se lo crean” (Entrevistada I5).

De hecho, según las entrevistadas el centro de las reivindicaciones sindicales en la negociación colectiva sectorial y empresarial, continúan principalmente girando en torno a las más habituales:

“...las condiciones de trabajo, en seguridad e higiene, en el tema de vacaciones, en el tema de salario, y yo creo que igual queda un poco más rezagado el tema de género” (Entrevistada I3).

Es decir, según las entrevistadas la cuestión de la igualdad de género todavía permanece de un modo secundario en las negociaciones sindicales. No obstante, sí se destaca un general importante esfuerzo por parte de las organizaciones sindicales en visibilizar a través de diversos informes⁵ la persistente situación de desigualdad en el mercado laboral entre hombres y mujeres.

No debemos olvidar que la jubilación es el resultado de una trayectoria profesional que finaliza. Por este motivo, finalmente las entrevistadas consideran como herramientas clave para erradicar la brecha de pensiones, la correcta implantación de los mencionados Planes de Igualdad en las empresas y Auditorías Retributivas. Pues solo logrando un mercado laboral igualitario para hombres y mujeres, se podrá eficazmente combatir la desigualdad retributiva en el momento de la jubilación. Todo ello, sin perjuicio del

⁵ Algunos ejemplos de estos informes se encuentran disponibles en: [Confederación Sindical de Comisiones Obreras \(ccoo.es\)](http://www.confederacion-sindical.com)

desarrollo de un marco normativo específico (como, por ejemplo, el complemento para la reducción de la brecha de género⁶), orientado a paliar la actual y concreta situación de desigualdad en el momento de la jubilación de las mujeres trabajadoras de mayor edad.

3. Discusión

En este estudio se ha pretendido ampliar el conocimiento sobre el tipo de acciones que suelen emprender las organizaciones sindicales en su quehacer cotidiano en las negociaciones de los convenios sectoriales y empresariales y en sus relaciones con las empresas y su fuerza de trabajo.

En este sentido, las organizaciones sindicales vienen desarrollando desde las últimas décadas importantes avances en materia de denuncia a través de numerosos informes, congresos, seminarios, etc. de las desigualdades persistentes en el mercado laboral entre hombres y mujeres. Esto es: la existencia de la brecha salarial y de pensiones, la segregación vertical y horizontal, el techo de cristal, el suelo pegajoso, etc. Igualmente, internamente, han articulado importantes políticas de participación paritaria entre hombres y mujeres en sus estructuras; así como, el desarrollo de Planes de Igualdad, políticas igualitarias, secretarías de la mujer, etc.

Todos estos esfuerzos, sin duda, han contribuido y contribuyen a mermar las desigualdades entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo y, en consecuencia, al momento de la jubilación. No obstante, paradójicamente, se identifica una muy escasa orientación hacia la formación en Perspectiva de Género dirigida a los componentes de la organización sindical. La cual, bajo nuestro punto de vista, resulta imprescindible de cara a la correcta vigilancia en la implantación de los Planes de Igualdad en las empresas y en el correcto desarrollo de las Auditorias Retributivas. Quizá de este modo, la igualdad de género pase a ser considerada en un orden de prioridad homologable a las negociaciones que los sindicatos emprenden en torno a los incrementos salariales, la seguridad e higiene en el trabajo, los horarios de trabajo, las vacaciones, etc.

Por su parte, en cuanto al caso concreto del despliegue de acciones para la corrección y prevención de la brecha de pensiones, tampoco se identifica el desarrollo de campañas informativas orientadas a las mujeres de mayor edad sobre los requisitos necesarios para

⁶ El complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género sustituye el complemento por maternidad por aportación demográfica por un complemento dirigido a la reducción de la brecha de género, con el que se persigue reparar en parte el perjuicio que han sufrido a lo largo de su carrera profesional las mujeres por asumir un papel principal en la tarea de los cuidados de los hijos.

la correcta planificación de la obtención de una pensión de jubilación. Bajo nuestro punto de vista, estas acciones deberían ser imprescindibles, más teniendo en cuenta que, tal y como se observa en este estudio, la mayoría de las mujeres trabajadoras en edades próximas al momento de la jubilación, no son plenamente conocedoras de los requisitos legalmente establecidos para la obtención de su pensión.

Por añadidura, tal y como sabemos por numerosos estudios (MADERO-CABIB E FASANG, 2016; RAMÍREZ e COTA, 2017), las generaciones de mujeres trabajadoras de mayor edad son las que más desigualdades han venido sufriendo en el desarrollo de sus carreras profesionales y las que, en consecuencia, en mayor grado se verán expuestas a una menor pensión de jubilación en comparación con sus coetáneos. Por todo ello, a nuestro modo de ver, debemos destacar la necesidad de revelar la deuda que socialmente tenemos con estas generaciones de mujeres trabajadoras. 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 trabajo del cuidado de los suyos.

Este esfuerzo de conciliación ha representado una muy importante carga para el desarrollo profesional de estas mujeres que hoy en día afrontan su jubilación con una clara situación de desventaja frente a sus congéneres varones. 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, lamentablemente, los requisitos normativos para la obtención de una pensión de jubilación no contemplan la amplitud de la magnitud de dicho impacto. En este sentido, consideramos que las organizaciones sindicales pueden resultar las instituciones más adecuadas para poder dar una atención especialmente orientada al acompañamiento, asesoramiento y planificación de esta última etapa profesional de estas mujeres. Sobre todo, para aquellas que desarrollan sus empleos en el sector privado. Sirva este estudio como propuesta para lograrlo.

4. Bibliografía

- AGUADO HERNÁNDEZ, J. A.; CANO MONTERO, F. J.; SÁNCHEZ PÉREZ, M. J. 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, E. La brecha de género en las pensiones contributivas de la población mayor española. **Panorama social**, v. 27, n. 11, p. 119–135, 2018.
- ALAMINOS, E.; AYUSO GUTIÉRREZ, M. 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.
- CEBRIÁN, I. 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, I.; MORENO, G. La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español: desajustes y retos. **Economía Industrial**, v. 367, p. 121–137, 2008.
- CRYSTAL, S. Cumulative advantage and the retirement prospects of the hollowed-out generation: A tale of two cohorts. **Public Policy & Aging Report**, v. 28 (1), p. 14–18, 2018.
- DOMÍNGUEZ-RODRÍGUEZ, A.; ZUERAS, P.; GAMUNDI, P. M. The state retirement pension in Spain: A triple form of gender discrimination. **Revista Española de Investigaciones Sociológicas**, v. 170, p. 35–54, 2020.
- ESTES, C. L. The new political economy of aging: Introduction and critique. *Em*: ROUTLEDGE (Ed.). **Critical perspectives on aging**. [s.l: s.n.]. p. 19–36.
- GÁLVEZ MUÑOZ, L.; RODRÍGUEZ MODROÑO, P. **La desigualdad de género en las crisis económicas**. [s.l: s.n.].
- GARRIDO MEDINA, L. Demografía longitudinal de la ocupación. **ICE. Revista de Economía**, v. 815, p. 105–142, 2004.
- GRAU PINEDA, C. La brecha de género en las pensiones: la UE y España, a examen. *Em*: BOMARZO (Ed.). **La Estrategia Europea para la igualdad de género 2020-2025: Un estudio multidisciplinar**. [s.l: s.n.]. p. 71–104.
- GRUBER, J.; WISE, D. A. Different approaches to pension reform from an economic point of view. *Em*: **University of Chicago Press**. [s.l: s.n.]. p. 49–84.
- MADERO-CABIB, I.; FASANG, A. E. Gendered work–family life courses and financial well-being in retirement. **advances in Life Course Research**, v. 27, p. 43–60, 2016.
- OLID GONZALEZ, E. **Transiciones a la Jubilación desde una Perspectiva de Género y Curso de Vida**. [s.l: s.n.].
- PASTOR, J. I. **Nupcialidad y cambio social en España**. [s.l: s.n.].
- RAMÍREZ, L.; COTA, B. La doble presencia de las mujeres: conexiones entre trabajo no remunerado, construcción de afectos-cuidados y trabajo remunerado. **Margen**, v. 85, 2017.