

La vulnerabilidad socioeconómica de las mujeres mayores o una historia de la discriminación laboral de género: *Banned from work, banned from pension*

Irene Lebrusán Murillo¹

Recibido: 16/06/2022 / Aceptado: 05/10/2022

Resumen. La lógica de los sistemas de protección en la vejez se basa en el modelo (cada vez menos vigente) de las carreras laborales continuas y en la idea del reparto de trabajo de las familias tradicionales. En este modelo la mujer no trabajaba fuera de casa y se dedicaba al cuidado, de modo que el hombre podía así dedicarse de forma exclusiva al trabajo remunerado, sin acusar lagunas de cotización.

La consecuencia de esta diferenciación es que hoy las mujeres disfrutan de una protección mucho menor en la vejez. La mayoría de las pensiones que cobran las mujeres mayores son de derecho derivado (pensión de viudedad) y cuando cobran pensiones por derecho propio (contributivas) éstas son de menor cuantía que las de sus coetáneos varones. Entre quienes no han cotizado lo suficiente (pensión no contributiva) predominan también las mujeres.

En este desigual acceso a la protección basado en la cotización influyen muchos factores, como sueldos más bajos durante la vida laboral, *techos de cristal* y por supuesto, el denominado *sticky floor*, pero no son los únicos motivos. Las mujeres que hoy tienen más de 65 años se enfrentaron a enormes obstáculos para acceder al mercado laboral cuando eran solteras y para continuar trabajando una vez se casaban.

Este artículo analiza la génesis de esta desigualdad en la vejez a partir de una revisión pormenorizada de las políticas de protección social que animaban a la mujer casada a dejar el mercado laboral. También se han realizado entrevistas en profundidad a 28 mujeres nacidas entre 1921 y 1951 con el objetivo de analizar sus experiencias laborales.

Los resultados permiten comprender las bases históricas de la desigualdad que las mujeres mayores sufren hoy día, así como las dificultades que han tenido para generar derecho de protección propio. En primer lugar, la revisión de las políticas señala una discriminación normativa en el acceso de la mujer al mercado laboral asociada al estado civil, que será clave en la menor cotización y vida laboral de las mujeres. En segundo lugar, el análisis cualitativo nos permite una nueva dimensión comprensiva al indagar en otras normas y prácticas no escritas, como la prohibición familiar para trabajar siendo solteras, la dificultad que las mujeres encontraron para permanecer en el mercado laboral una vez casadas o incluso su imposibilidad (figura de la “dote por razón de matrimonio”), así como la presión y el menosprecio social que sufrían cuando seguían trabajando.

Palabras clave: discriminación normativa; pensiones; vejez; franquismo; dote.

[en] Socioeconomic vulnerability of older women or a history of gender employment discrimination: *Banned from work, banned from pension*

Abstract.

The logic of protection systems in old age is based on the model (which is less and less valid) of continuous careers and on the idea of sharing the work of traditional families. In this model, the woman did not work outside the home and dedicated herself to care, so that the man could dedicate himself exclusively to paid work, without accusing contribution gaps.

The consequence of this differentiation is that today women enjoy much less protection in old age. Most of the pensions received by older women are derivative rights (widow's pension) and when they receive pensions in their own right (contributory), these are lower in amount than those of their male peers. Among those who have not contributed enough (non-contributory pension) women also predominate.

Many factors influence this unequal access to protection based on contributions, such as lower wages during working life, glass ceilings and, of course, the so-called sticky floor, but they are not the only reasons. Women over the age of 65 today faced enormous obstacles in accessing the labor market when single and in continuing to work once married.

This article analyzes the genesis of this inequality in old age based on a detailed review of the social protection policies that encouraged married women to leave the labor market. In-depth interviews have also been conducted with 28 women born between 1921 and 1951 in order to analyze their work experiences.

¹ FALTA CENTRO
E-mail: ilebrusan@hotmail.com

The results allow us to understand the historical bases of the inequality that older women suffer today, as well as the difficulties they have had in generating their own right to protection. In the first place, the revision of the policies indicates a normative discrimination in the access of women to the labor market associated with marital status, which will be key in the lower contribution and working life of women. Secondly, the qualitative analysis allows us a new comprehensive dimension by investigating other unwritten norms and practices, such as the family prohibition to work being single, the difficulty that women found to remain in the labor market once married or even their impossibility (figure of the “dowry by reason of marriage”), as well as the pressure and social contempt they suffered when they continued working.

Keywords: normative discrimination; pensions; old age; Francoism; dowry.

Sumario: 1. Introducción. 2. Metodología del estudio. 3. Devolvamos a la mujer al hogar: espíritu y mecanismos. 4. La efectividad de las medidas y la injusticia. 5. Conclusiones y reflexiones finales. Bibliografía. Anexo.

Cómo citar: Lebrusán Murillo, I. (2022). La vulnerabilidad socioeconómica de las mujeres mayores o una historia de la discriminación laboral de género: *Banned from work, banned from pension. Sociología del Trabajo*, 101, 229-239.

1. Introducción

La participación de las mujeres en el mercado laboral ha aumentado progresivamente en todo el mundo, aunque sigue siendo un 26% inferior a la del hombre² (Banco Mundial, 2021). En España esta brecha laboral alcanza el 11,1%, aumentando a medida que lo hace la edad y llegando a los 13,2 puntos para la población de 55 a 64 años en el año 2021 (INE, 2021). Las mujeres perciben menor salario a igual trabajo, incluso si analizamos la brecha salarial ajustada (Anghel, Conde-Ruiz, De Artíñano, 2019), desigualdad que tras la pandemia, entre 2020 y 2021, habría aumentado del 35,9% al 36,7% (ClosinGap, 2021), brecha que, de nuevo, aumenta con la edad (INE, 2021). Existe además una fuerte desigualdad ocupacional tanto horizontal³ como vertical⁴ derivada de los estereotipos de género, de modo que existe una mayor presencia de mujeres en ocupaciones peor pagadas (Ibáñez, 2010). Además, las mujeres continúan teniendo mayores vacíos de cotización debido a los cuidados: en España, un 32% de las mujeres inactivas no participan en el mercado laboral debido a responsabilidades derivadas de los cuidados, frente al 13% de los hombres (Eurostat, 2019). El 89,9% de las excedencias por cuidado de hijos lo protagonizan las madres (Instituto de la Mujer, 2020).

Si la brecha laboral resulta evidente, de esta se deriva otra que suele pasar desapercibida: la brecha pensional, que en España roza el 34% y con una diferencia en las tasas de cobertura entre varones y mujeres de 27 puntos porcentuales (Fuster, 2021). Sin duda, el sistema de pensiones ha ayudado a mantener la calidad de vida de la población española (Comisión Europea, 2018), pero existe una gran heterogeneidad entre los y las pensionistas, en la que determinados grupos no han conseguido resolver necesidades básicas en la etapa final de su vida (Lebrusán, 2019). Por ejemplo, sería necesario aumentar un 53% la pensión contributiva media de 5 millones de mujeres por jubilación (por derecho propio o derivado) para alcanzar la de 4,7 millones de hombres de 1212,06 € al mes (Grau, 2021). El 74,4% de quienes cobran pensiones no contributivas de jubilación, con una cuantía media mensual inferior a 400 euros, son mujeres. Si las mujeres sufren un mayor riesgo de pobreza a lo largo de toda la vida, este es un riesgo especialmente acusado en la vejez (Lebrusán, 2013).

Como veremos, esta brecha y la situación de desigualdad y potencial vulnerabilidad de las mujeres mayores, especialmente en las cohortes superiores, son resultado de una serie de restricciones y normativas que, primero, impusieron legislativamente la vuelta de las mujeres trabajadoras al hogar y, después, impidieron mediante la costumbre y la presión social que siguiesen trabajando o que lo hiciesen contratadas legalmente. No estamos hablando de un efecto edad, sino de un efecto cohorte: estas generaciones sufrieron una discriminación laboral a lo largo de toda su vida que les impidió, en términos generales, cotizar lo suficiente.

Esto estaría dando lugar a diferentes experiencias del envejecimiento, que en realidad no son sino resultado de las diferencias existentes dentro de las cohortes de edad, en términos tanto de sus características como de sus interacciones con la política del Estado (Hamblin, 2010). Esto en España, debido a nuestra historia política no tan lejana, resulta clave, pues “*la construcción histórica de los sistemas públicos de bienestar social descansa sobre supuestos muy concretos acerca de la estructura y el papel que juega la familia en la provisión de bienestar a sus miembros*” (Meil, 2005: 19). Esta estructura se apoya sobre unos roles fuertemente diferenciados, donde la función del varón es la proveer y donde la esposa, dependiente económicamente, es responsable de dar respuesta a la necesidad de cuidados. Con base en esta división de géneros, producto de la necesidad de un determinado mercado productivo y que aparece como inmutable, se construyen las experiencias vitales y laborales de quienes hoy son mujeres mayores, y que no son sino el resultado de normas de género determinadas por el Estado, el mercado laboral y la sociedad. La

² Para el año 2021, la participación laboral de las mujeres alcanzaba el 46% frente al 72% de los hombres. La tasa de participación de la población activa expresa la proporción de población de 15 años o más que es económicamente activa (respecto de cada sexo) durante el periodo que se indica.

³ La segregación horizontal u ocupacional refiere la tendencia a que los hombres y las mujeres desempeñen profesiones distintas.

⁴ La segregación vertical o jerárquica refiere el desigual reparto de los puestos directivos, que son mayoritariamente desempeñados por hombres.

mujer fue considerada una incapacitada permanente incluso tras la reforma del Código Civil de 1958 y su subordinación al hombre (padre o marido) perduró hasta que las normas escritas comenzaron a cambiar con el inicio de la democracia. Sin embargo, los efectos sociales siguieron mostrando su efecto hasta mucho después.

Tanto las reglas como la forma de cálculo de la pensión contributiva de jubilación (a partir del nivel salarial a través de las bases de cotización, el número de años cotizados y la continuidad de la cotización) tienen una repercusión directa en las diferencias pensionales por razón de género y perjudica principalmente a las mujeres⁵ (Grau, 2021) aunque también afecta a otros grupos como los trabajadores autónomos y los no convencionales, que disponen de una menor protección y cada vez tienen un mayor peso en la economía (Ferrero y Herce, 2018).

En este sentido, y como Hamblin señaló, la política social estaría definiendo quiénes son merecedores de protección y quiénes no, perpetuando las divisiones sociales existentes, limitando las preferencias de los ciudadanos y frenando el cambio social (Hamblin, 2010). En los regímenes de seguros vinculados al trabajo la afirmación resulta especialmente cierta: los criterios de admisión para el cobro de determinadas prestaciones son concebidos a partir de los modelos masculinos de participación en el mercado laboral, equivalentes a una carrera laboral sin interrupciones, con contrato y con salarios superiores al mínimo interprofesional. Sin embargo, esta no es la realidad mayoritaria entre las mujeres que hoy tienen más de 65 años. Del mismo modo, se comprueba que las reformas de cotización afectan más a las mujeres; las sucesivas reformas sobre pensiones de los años 80 y 90 (ya en época democrática) no prestaron atención a la cuestión de género, pues penalizaron progresivamente las trayectorias laborales más cortas y discontinuas (Ayuso & Chuliá, 2018) que caracterizan a las mujeres y, más especialmente a las mujeres de cohortes más mayores.

Este artículo analiza la génesis de esta desigualdad en la vejez a partir de una revisión pormenorizada de las normativas que animaban a la mujer casada a dejar el mercado laboral y a ser ama de casa. También se han realizado entrevistas en profundidad a 27 mujeres nacidas entre 1920 y 1950 con el objetivo de analizar sus experiencias laborales. Por el interés del contenido, también se añade el testimonio de un varón nacido en 1928.

2. Metodología del estudio

Este trabajo tiene su origen en una investigación más amplia que analizó la situación de vulnerabilidad residencial en la vejez y en el que se comprobó que la misma no era resultado de la edad, sino del diferente tratamiento que los individuos habían recibido por parte de las políticas residenciales y las de provisión social a lo largo del ciclo vital. Concretamente, el estudio demostró que las mujeres se habían enfrentado a diferentes dificultades que explicarían las situaciones de vulnerabilidad residencial que sufrían en la vejez (Lebrusán, 2019). Este estudio continúa esa línea de investigación para comprender la brecha pensional que experimentan las mujeres que hoy tienen más de 65 años respecto de sus coetáneos varones y, especialmente, sus dificultades para poder acceder a pensiones contributivas de jubilación por derecho propio: la mujer queda desposeída primero de su faceta como trabajadora, de modo que más tarde lo será de su derecho a la pensión contributiva.

Para realizar esta investigación, en primer lugar, se analizaron las normativas que condicionaron las vidas laborales de las mujeres nacidas antes de 1957, así como la literatura existente al respecto y las interpretaciones normativas que ya hicieron otros autores. Remontarnos en el tiempo sirve para comprender diferencias en el acceso al mercado laboral y sus condiciones, que determinarán el bienestar material en la vejez y los ingresos durante la misma.

Siendo imprescindible el carácter vivencial, en lo empírico se abogó por las entrevistas cualitativas o en profundidad (Valles, 2002). Así, se han realizado 27 entrevistas a mujeres mayores de 65 años. Se decidió incluir la entrevista realizada a un varón de 92 años por lo ilustrativo de sus testimonios (28 entrevistas en total). Las participantes tenían entre 65 (edad mínima requerida) y 97 años en el momento de la entrevista. En el anexo puede consultarse la información anonimizada de todas las participantes.

El formato de entrevista se adaptó a las competencias comprensivas y narrativas de cada persona entrevistada, con un diseño emergente *ad hoc* y una combinación de entrevistas estructuradas y semiestructuradas.

Las entrevistas de “estilo libre”, en el que se plantean preguntas generales y los temas aparecen espontáneamente, han sido las más productivas. Otras han debido seguir un esquema más estricto; las competencias expresivas y narrativas son diferentes entre las personas entrevistadas y este es un elemento para tener en cuenta. Estas competencias narrativas no dependían en exclusiva del nivel educativo, sino de otras características individuales, experienciales y de la propia personalidad de la persona entrevistada. En este sentido, puede comprenderse lo anterior a partir de una de las expresiones utilizada por una de las mujeres entrevistadas, que ponía como ejemplo de la bondad de su madre que “no hablaba por no pecar”. También se constató la importancia de la grabadora como limitante de la espontaneidad y riqueza en los discursos, incluso como condicionante del lenguaje utilizado y autolimitación respecto a lo que se considera correcto. En realidad, no supuso sino la confirmación de la efectividad de una socialización restrictiva: al hablar de determinadas cuestiones, las mujeres bajaban la voz, siendo casi imperceptible su repetición en la grabación, confirmando que la socialización en sus años más jóvenes en un contexto de dictadura sigue teniendo efecto durante su vejez.

⁵ Ellas cotizan un 40% menos que los hombres y suelen tener cotizaciones menores en su vida laboral activa (Grau, 2020).

La presencia de familiares o personas de confianza durante la realización de la entrevista (solicitada en ocasiones por la persona mayor o por el propio familiar, especialmente en el caso de las personas de edad más elevada) ha resultado una herramienta útil para ahondar en determinados aspectos, como el abordaje de aspectos olvidados en la entrevista: “*cuéntale abuela lo de cuando...*” o para el replanteamiento de preguntas e incluso de las propias respuestas (que quedaban a medias o referían eventos no contextualizados). Estas personas sirvieron como apoyo moral, ayudando en momentos críticos en los que las entrevistadas alteraban memorias o mezclaban tiempos. La mayoría de las entrevistas fueron presenciales, pero con motivo de la COVID-19, algunas de ellas han sido realizadas por videollamada.

Finalmente, en lo que respecta a los aspectos éticos de la investigación, se aseguró el anonimato de la información compartida y la devolución de resultados a partir de la publicación de este artículo.

3. Devolvamos a la mujer al hogar: espíritu y mecanismos

La legislación franquista fue más allá de la sumisión y vuelta al hogar de las mujeres, haciendo desaparecer los avances legales y laborales favorables previos a 1939, especialmente los conseguidos durante la II República⁶, que había reconocido derechos de ciudadanía y autonomía a la mujer. Así, se suprimió la coeducación⁷ y se legisló sobre la segregación de género “por razones de índole moral y de eficacia pedagógica”⁸, se prohibieron y persiguieron las medidas anticonceptivas⁹ y se impuso una nueva minoría de edad a la mujer casada, que pasaba de depender de su padre a depender de su marido. La necesidad de autorización marital sería necesaria para el ejercicio de los derechos laborales, jurídicos o económicos, cuestión que se mantendría vigente hasta la Ley de Relaciones Laborales de 1976. Esta y otras normativas, que parten de una concepción de inferioridad de la mujer (tanto que se llegó a proponer la figura legislativa de la “media capacidad” (Moliner & Ysás, 1993)), serán el origen de la desigualdad que hoy sufren las mujeres en edad de jubilación.

A continuación, se sintetizan algunos de los mecanismos que explicarían la misma¹⁰. Todos ellos, como veremos, están imbricados entre sí.

Mecanismo 1: Fuerte socialización de género

La ideología franquista, tradicionalista y antimodernista, fundada en la religión católica y el corporativismo, se orienta desde el primer momento a la remodelación del carácter de la mujer. La posición de la dictadura al respecto queda resumida en las palabras de Primo de Rivera en la revista “*Arriba*”, en 1935: “No entendemos que la manera de respetar a la mujer consista en sustraerla a su magnífico destino y entregarla a funciones varoniles. A mí siempre me ha dado tristeza ver a la mujer en ejercicios de hombre, toda afanada y desquiciada en una rivalidad donde lleva –entre la morbosa complacencia de los competidores masculinos– todas las de perder” (en Otero, 1999).

Con este fin “remodelador”, la Sección Femenina desarrollará el Servicio Social de la mujer, creado durante la guerra y reorganizado en 1940, con el objeto de “preparar a la mujer para que otro día pueda ser madre de una familia católica, patriótica y modélica en todos los aspectos” (Pla Dalmau, 1958: 89). Este servicio fue obligatorio hasta el 26 de noviembre de 1946 para todas las mujeres de entre los 17 y los 35 años¹¹, durante un tiempo mínimo de seis meses. En términos prácticos, la jornada de servicio de 6 horas diarias hacía que este horario fuera incompatible con cualquier actividad laboral o bien enfrentaba a las mujeres a jornadas interminables. La figura de la mujer trabajadora fue, además, fuertemente criticada y considerada “poco femenina”.

Esta remodelación de la identidad femenina no expresa solo la oposición a la modernidad republicana, sino que responde a necesidades políticas, sociales y económicas del régimen: además de bajar el paro masculino, reorientando a la mujer a determinadas sectores, se pretende establecer un sistema de valores ideales que compensase el escenario de posguerra, dominado por el racionamiento, el paro, el estraperlo, los detenidos políticos, la gran cantidad de mutilados de guerra y la pobreza (Febo y Juliá, 2013).

Con este objetivo, la mujer quedará sublimada en la maternidad, relegada a segundo rango en el seno de la pareja conyugal y no pudiendo definirse por sí misma, sino en función de otros (su padre, su marido, sus hijos) (Tamayo, 2011). Si la socialización de las jóvenes de hoy las somete a cánones de belleza imposibles, la presión que sufrían las mujeres para casarse y conseguir la validación social a través de dicho matrimonio no era menor:

A través de toda la vida, la misión de la mujer es servir. Cuando Dios hizo el primer hombre, pensó: No es bueno que el hombre esté solo. Y formó a la mujer para su ayuda y compañía, y para que sirviera de ma-

⁶ Aunque en 1912 se crearon las primeras asociaciones femeninas reivindicativas de derechos laborales, no sería hasta la Constitución de 1931 cuando se estableció la igualdad jurídica para las mujeres (art. 25; art. 36; art. 40), incluyendo la igualdad en el matrimonio (art. 43).

⁷ Se refieren aquí la Orden del 4 de septiembre y el Decreto del 23 de septiembre de 1936 por los que se suprime la coeducación en los institutos, escuelas normales y escuelas de comercio de la zona nacional.

⁸ La Ley de Enseñanza Primaria de 1945 impone la separación de sexos en las escuelas por razones de índole moral y de eficacia pedagógica.

⁹ La Ley del 14 de enero de 1941 castiga la divulgación pública en cualquier formato de medios o procedimientos para evitar la procreación.

¹⁰ Su exposición no sigue orden de importancia o impacto.

¹¹ Podían librarse de este servicio las mujeres ya casadas o viudas, las monjas y las jóvenes con, al menos, ocho hermanos solteros.

dre. La primera idea de Dios fue el hombre. Pensó en la mujer después, como un complemento necesario, esto es, como algo útil (Extracto de Formación Político-Social del primer curso de Bachillerato, 1963 en Otero, 1999).

Los varones decidirían sobre el futuro de las mujeres de su familia, y oponerse no era una opción, pues suponía atentar contra una figura de poder a la que se debía respeto y sumisión.

“(…) luego estuve ayudando, porque mi hermano mayor era médico y mi tío también, y estuve ayudando en el hospital de la beneficencia (...) Y ya me metí allí con ellos (...) ayudando allí a ellos un poco. (...) Y luego ya pues hicieron [hospital] el Reina Sofía, que es el de Diego León, el grande ese (...) Mi hermano allí me dijo “No, no, que tu aquí no puedes estar, porque no me gusta que estés”” EM22.

En este sentido, y de cara a la estratificación social por género que se establece, la socialización del varón en un modelo de masculinidad marcial que se planteaba como necesaria oposición a la denominada “fragilidad femenina” también será clave: el hombre debería actuar como protector y jefe de familia incluso desde edades muy tempranas ante la ausencia del padre.

Mecanismo 2: la imposición de barreras laborales para la mujer casada.

La prolija legislación laboral será un pilar fundamental en el sistema de represión y control franquista, afianzada a través del sistema residencial (Lebrusán, 2019) y que se apoya en la fuerte socialización referida. La primera ley fundamental del régimen será el Fuero del Trabajo (1938, inspirado en la *Carta di Lavoro* italiana) que define el trabajo como derecho, deber social y “fecunda expresión del espíritu creador del hombre” de todo español, pero del que rápidamente se excluirá a la mujer. Bajo la premisa de “libertar a la mujer casada del taller y de la fábrica” (Fuero del Trabajo, 1938) se le prohíben diferentes ocupaciones¹² y el trabajo nocturno, ya que la mujer se considera un “ser de naturaleza débil” y de “singular protección”. Las restricciones laborales se plantearon siempre como una forma de protección, según “el alto concepto que en general al español merece la mujer y la atención que de manera especial debe ser puesta en evitar que un trabajo nocivo pueda perjudicar su naturaleza” (Ministerio de Trabajo, 1957).

Además de la obligación de presentar certificación de “no padecer ninguna enfermedad contagiosa” (requisito no solicitado a los hombres) la mujer debía cumplir una serie de condiciones para poder trabajar. En las Oficinas de Colocación únicamente podían inscribirse las mujeres “cabeza de familia” sin ingresos, las legalmente separadas o cuyo marido estuviese impedido para el trabajo, las solteras sin medios de vida (es decir, sin un familiar hombre protector) o las que dispusieran de un título o de un oficio cualificado (recordemos que existían restricciones a dichos títulos). En el caso de estar casada, debía aportar información escrita sobre la situación de su marido, incluyendo profesión, si trabajaba, dónde y salario percibido, así como sobre los hijos (Espuny, 2007). Se establece además la necesidad del permiso marital para poder ser contratada¹³ y se prohíbe el trabajo de la mujer casada a partir de determinado ingreso del marido (art. 4 de las “medidas mitigadoras” del decreto-ley de 31-12-1938). Trabajar suponía así el reconocimiento público de situaciones de desamparo y vulnerabilidad, lo que también atentaba contra la imagen de virilidad y de hombre proveedor y protector enfatizada por la socialización franquista.

El espíritu de estas ideas queda perfectamente reflejado en el preámbulo de la Ley de Bases: *“Es consigna rigurosa de nuestra Revolución elevar y fortalecer la familia en su tradición cristiana, sociedad natural perfecta y cimiento de la Nación. En cumplimiento de la anterior misión, ha de otorgarse al trabajador –sin perjuicio del salario justo y remunerador de su esfuerzo– la cantidad de bienes indispensables para que, cuando la prole sea numerosa –y así lo exige la Patria– no se rompa el equilibrio económico del hogar y llegue la miseria, obligando a la madre a buscar en la fábrica o en el taller un salario con que cubrir la insuficiencia del conseguido por el padre, apartándola de su función suprema e insustituible, que es la de preparar a sus hijos, arma y base de la Nación, en su doble aspecto espiritual y material (preámbulo Ley de bases 18 de Julio de 1938).*

Los Reglamentos Nacionales de Trabajo de 1939 y las Regulaciones Laborales de 1942 establecen que la mujer que hubiera entrado al servicio de una empresa como soltera, debería dejar su puesto al casarse. En la mayoría de los casos recibiría a cambio una dote nupcial cuya cuantía (y forma) quedaba al arbitrio de la compañía.

¹² La prohibición de determinados empleos no era nueva en la historia española; ya en 1908, cuando se comienza a regular el trabajo asalariado, se prohibió a la mujer menor de edad (establecida en los 25 años) trabajar para determinadas industrias. En los años cuarenta se le cerraron los siguientes puestos: Abogado del Estado, Agente de cambio y Bolsa, médico del Cuerpo Facultativo de prisiones, Técnico de aduanas, Inspector Técnico de Trabajo, fiscal, juez, magistrado. También fue excluida de las oposiciones al Cuerpo Diplomático, Cuerpo de Registradores de la Propiedad y Cuerpo de Notarios y no se le dejó participar en las primeras oposiciones de la dictadura (celebradas en 1942). La carrera en la que se le daban más oportunidades a las mujeres era la de Magisterio. Al respecto, véanse: Ley de Contrato de Trabajo de 26-1-1944; Decreto de 26 de julio de 1957 sobre Industrias y Trabajos prohibidos a mujeres y menores por peligrosos o insalubres.

¹³ Se refieren aquí: Fuero del Trabajo, 1938; Decreto de 26 de enero de 1944 por el que se aprueba el texto refundido del Libro I de la Ley de Contrato de Trabajo; Ley de 16 de octubre de 1942 por la que se establecen normas para regular la elaboración de las reglamentaciones de trabajo.

“Sí, pues ya me casé y me dieron la dote. Y por aquél entonces... no me acuerdo cuánto me dieron. (...) Te lo daban cuando te casabas y te salías de trabajar. Una dote. (...) Te daban el dinero, o el cheque...” EM25.

Esta excedencia forzosa con indemnización de despido se denominaría “dote por razón de matrimonio” y sería muy diferente según cada compañía; por ejemplo, la Reglamentación Nacional de Trabajo en las Empresas de Seguros de 1947 establece indemnización ante esta excedencia forzosa tantas mensualidades como años se lleve al servicio de la empresa, con un tope de doce. Algunas Reglamentaciones, sin embargo, imponen la excedencia forzosa sin conceder indemnización ni dote alguna, como es el caso de la Reglamentación de trabajo en Televisión Española (aprobada por Orden de 30 de mayo de 1959, art. 42). Algunas Reglamentaciones, las menos, ofrecen posibilidad de que la mujer siga trabajando¹⁴ aunque en la práctica la decisión de poder seguir trabajando correspondería al marido, quien podía además reclamar el salario de su esposa directamente a la empresa. La referida dote era una aportación al matrimonio, no siendo propiedad de la mujer.

“No recuerdo cuánto me dieron... En [nombre de empresa] solo podían trabajar señoritas, no señoras. Era un buen dinero. Amueblé la casa y compré dos trajes para mi marido” EM25.

“Mi hermana no podía seguir trabajando entonces. No se podía seguir. Entonces en esa época no podían seguir trabajando las mujeres. Tenían que... Se casaban, les daban una dote, y ya pues entonces la dote esta le servía para lo que fuera ¿no? y ya se tenían que retirar de trabajar” EM5.

Estas normas se modifican en 1962 ofreciendo la opción de poder continuar trabajando o pasar a la situación de excedencia forzosa con dote:

“Pero con la época mía (...) Y luego ya cuando entre yo, ya empezó la seguridad social y estuve trabajando los 12 años y me casé, pero podía seguir trabajando. Ya admitían el trabajo de las mujeres casadas” EM5 ,

En definitiva, estas normas refieren al hombre como sostén económico (legítimo) de la familia y canalizan a la mujer hacia el matrimonio. Pero ¿qué sucede si la mujer queda viuda? En el caso de pasar a ser “cabeza de familia” –fuera por viudez, por la incapacidad para el trabajo del marido o por la separación de hecho o de derecho del matrimonio– casi todas las Reglamentaciones conceden derecho de reingreso en la empresa. Las viudas de funcionarios civiles del Estado tenían además derecho a pensión, pero este quedaba asociado a la virtud y al decoro: la Ley de 15 de marzo de 1951 enfatiza la importancia del “aspecto moral” y el respeto debido al fallecido, de modo que, si la viuda había sido infiel en algún momento o si tenía una conducta considerada deshonrosa, perdería el derecho a la pensión (Ley 193/1964, de 24 de diciembre, sobre modificación de determinados preceptos de la legislación de Clases Pasivas del Estado).

Mecanismo 3: Subsidios al varón cuya esposa no trabaje y premios a la natalidad

Bajo la idea de que “La verdadera misión de la mujer es dar hijos a la Patria” (Medina, revista de la Sección Femenina, 12 de julio de 1942), se le asignó este cometido como motivo principal en su vida, lo que, como señaló Beck, “es el bastión más estable contra la igualdad de la mujer” (Beck, 1998: 138). El objetivo vital de la mujer era casarse, ser una buena esposa y tener multitud de hijos, y los valores de la buena esposa y madre se exaltaban en la televisión y la prensa de la época, pero también en textos escolares y en otras publicaciones. “La perfecta casada”, escrita en 1583 por Fray Luis de León, fue el regalo de bodas más habitual (Febo y Juliá, 2013).

En esta línea, se instituye el subsidio familiar, planteado como protección a la familia y como una política natalista en pro de la recuperación demográfica y la búsqueda de un Estado fuerte e imperial: “España necesita, para aumentar su riqueza y su poder y mejorar las condiciones de vida del español medio, elevar rápidamente su población. Necesita reponer con generaciones vigorosas y útiles el terrible hueco que han dejado libre las generaciones caídas en los campos de batalla” (Falange española, auxilio social, 1940).

También se otorgaron préstamos de nupcialidad y “subsidios familiares a partir del segundo hijo, rebaja en transportes públicos a familias con más de tres hijos” planteadas como “medidas que mejoren la situación económica del trabajador que se case con mujer también trabajadora y que deje de serlo para atender al hogar” (Art. 3 decreto-ley de 31 de diciembre de 1938). Este fondo de carácter solidario se repartía según el número de hijos a cargo y por esposa que no trabajase fuera del hogar. En la práctica, estos fondos provocaron que, con horarios imposibles para conciliar con la vida familiar y sueldos muy bajos, las mujeres que trabajaban fuera del hogar -y especialmente las obreras en trabajos no cualificados- volvieron a casa y dejasen sus trabajos. A esto se añadía la diferencia de salarios, inaugurada para la fabricación del yute en marzo del 1938, y que en la ley de 1944 queda establecida en un 80% respecto al del varón. Desde un punto de vista puramente económico, trabajar no compensaba:

¹⁴ Ejemplo sería la Reglamentación nacional de trabajo en Oficinas y Despachos de 1956.

“Y me vine [dejó de trabajar] tres meses antes de nacer mi hijo el mayor, porque nosotros antes en la Renfe nos daban como un plus para las mujeres que no trabajáramos. Si trabajaban [las esposas] no se lo daban, y a mí me lo estaban dando. Y claro, me lo iban a quitar y yo le dije a mi marido, ya que estaba para dar a luz: “Mira te van a quitar el plus y yo, estoy trabajando. Pues ya que me quiten el plus, me lo van a tener que dejar porque yo me vengo de la fábrica. Y se acabó. Me quedo con mis hijos y esto pues que lo sigan pagando”. ¡Es que lo pagaba el Estado!” EM3

Otra cuestión tuvo que ver con la exaltación del ahorro y el “vivir con poco”; economizar no era solo el sistema de reintegración nacional, encarnado por las cartillas de ahorro, sino que para los españoles se había convertido en una categoría moral basada en la abstinencia y en la privación. Era preferible que la mujer no trajese a casa un segundo salario (que además sería muy inferior al del varón) si esto suponía ser marcados socialmente. Esta idea y la costumbre de que el varón decidiese sobre las cuestiones importantes impidió que muchas mujeres trabajasen, a pesar de tener ofertas laborales:

“Yo no quería que trabajase [su mujer]. Llegaba yo del trabajo y ¡la cena sin hacer! Y los niños ahí en la calle todo el día... ¡A ver qué iban a decir los vecinos” EM28.

“Porque me llamaron de [nombre de empresa] teniendo la mayor 14 años. Y me dijo [nombre marido] que no me interesaba. Que no, que no trabajara. Me llamó, uno que tiene la nariz torcida y estuvo muy pendiente. Y le dije “No”. Y cuando la mayor tenía 14 años me dijo [nombre marido]: “No” (...) Bueno... He estado con mis hijas y por lo menos...” EM25.

La referida aplicación de las políticas con intención natalista generará además desigualdad entre trabajadores dentro de la misma compañía según su estado civil, el número de hijos o el hecho de no tenerlos. Y, puesto que este plus depende de la nómina de la empresa, ocasiona enormes desigualdades entre los trabajadores de distintas empresas, lo que será un acelerador de las distancias sociales ya existentes.

4. La efectividad de las medidas y la injusticia

La consecuencia, esperable, de todas estas medidas fue la reducción del porcentaje de mujeres entre la población activa: en 1960, solo el 15,2 % de los trabajadores eran mujeres, la mayoría en trabajos poco remunerados y sin contrato.

“Cuando vine [a Madrid] con 14 años...vivía en casa de mi tía. La ayudaba en la tienda que tenía, pero no cotizaba (...) Luego estuve en la plaza de Salamanca, vivía con ellos, y les cuidaba los niños. Luego en Goya, en [nombre calle]. Y luego ya en vez de estar interna con los niños pues iba solo a cuidarlos, a estar con ellos, ir por ellos al colegio, les cuidaba, les daba de merendar y me iba a mi casa a las 5 o las 6 de la tarde. Luego ya cuando empecé a cuidar niños con las monjas pues ya sí cotizaba” EM21.

Serán en realidad las necesidades económicas del Plan de Estabilización de 1959 las que propicien el cambio en las condiciones laborales de la mujer, aunque la práctica de no hacer contratos a las mujeres siguió presente:

“No, contrato no tenía. Entonces no se estilaba eso (...) Cuando pasaba el inspector [de trabajo] te decían “tú di que eres familia”. Sí, sí, yo les decía que era la hija” EM27.

El tardofraquismo (1959-1975) no es revolucionario en lo que a la mujer se refiere, pero sí se producen grandes cambios porque venimos de un suelo de derechos muy bajo. Por poner un ejemplo, es en 1963 cuando finalmente se prohíbe el uxoricidio¹⁵, aprobado por el Código penal de 1822 y que se había reestablecido en 1944. Se producirán algunos avances, como la aprobación de la Ley de Derechos políticos, profesionales y de trabajo de la mujer (Ley 56/1961) que plantea la igualdad salarial (siempre y cuando se demuestra el mismo desempeño que el varón) y que permite a la mujer el acceso a toda clase de contratos de trabajo –con ciertas salvedades¹⁶– pero para lo que sigue siendo necesaria la autorización del marido. Y, si bien se permite el acceso de la mujer a profesiones antes prohibidas, se sigue matizando la existencia de limitaciones impuestas derivadas de su “condición femenina”.

¹⁵ Bajo la figura del uxoricidio honoris causa, si un hombre asesinaba a su mujer en caso de adulterio o sospecha probada del mismo, sufriría una pena atenuada. También quedaba exento de pena o con atenuación de esta si la asesinada era descendiente por línea directa (hija o nieta). El uxoricidio en el adulterio, que había desaparecido del derecho español en 1932, fue restablecido por el Código de 1944 mediante la excusa absolutoria o la atenuación extrema que dispuso, según los casos, su artículo 428: “el marido que, sorprendiendo en adulterio a su mujer, matare en el acto a los adúlteros o a alguno de ellos, o les causare lesiones graves, será castigado con la pena de destierro. Si les produjese lesiones de otra clase quedará exento de pena” (Boletín Oficial del Estado, 1945). La reforma penal de 1963 suprimió esta regulación.

¹⁶ Estas serían todas aquellas que impliquen normalmente utilización de armas para el desempeño de sus funciones, como las Armas y Cuerpos de los Ejércitos de Tierra, Mar y Aire, o los Institutos armados. Tampoco podría celebrar contratos laborales con la Marina Mercante o la Administración de Justicia en los cargos de Magistrados, Jueces y Fiscales, salvo en las jurisdicciones tutelar de menores y laboral.

La mujer, ahora sí, podía seguir trabajando legalmente tras el matrimonio, si bien la ley hace hincapié en que, si el Estado está dedicando “tantos desvelos y esfuerzos” es para permitir “al cabeza de familia el mantenimiento con lo procedente de su sólo trabajo y esfuerzo de un nivel digno de vida para su familia”. De nuevo, la connotación social y el señalamiento directo a la pobreza que tiene esta afirmación en una Ley, son evidentes.

La Ley de Bases (1963, que entra en vigor en 1967) supone la superación de la amalgama previa de seguros sociales (véase Lebrusán, 2017), pasando a un sistema contributivo con una base financiera de reparto y gestión pública, con la creación de servicios sociales y la ampliación de la acción protectora (el art.83 refiere las pensiones de viudedad y vejez). Subsiste sin embargo la generación sistemática de desigualdades de cara a la protección y a la generación de derechos, lo que conforma una estratificación social desde el propio planteamiento del sistema, que continúa desarrollándose en torno a la figura del *male breadwinner* -u hombre sustentador- y su relación con el empleo. No existe aún la percepción universalista de la protección social, sino que se distinguen quienes merecen protección por derecho propio (trabajadores) de quienes la tendrán en el marco conceptual de la beneficencia.

Hasta 1975¹⁷ no se modificó el Código Civil que exigía la representación jurídica masculina de la mujer y que impedía a las casadas gestionar incluso sus propias cuestiones bancarias sin el permiso del marido. En 1977 se suprime la Sección Femenina y la igualdad jurídica aparecería finalmente en la Constitución Española de 1978. Supone un cambio, aunque se instaurará muy lentamente:

“Y en Galerías hubo gente que luego al cabo del tiempo pidieron volver a limpiar a entrar. Y luego volvieron a trabajar. Conozco dos o tres, que se divorciaron del marido y volvieron entrar. Aunque les habían dado la dote, luego volvieron a entrar. Pero ya se había muerto Franco. Era distinto” EM27.

Pasaron todavía años para la aprobación de la igualdad de salario (1980), el divorcio por consentimiento mutuo, la igualdad de mujeres y hombres dentro del matrimonio y la igualdad de los nacidos fuera de la unión matrimonial (1981). Finalmente, y a través de la Ley 26/1985 deja de otorgarse dinero por esposa y se acuerda liberar esos recursos para protección de la familia, “*por la evidente inconstitucionalidad que supone tal discriminación en razón de sexo de asignación por cónyuge a favor del varón casado*” (Meil, 2008: 83). Es también en 1985 cuando se amplía el ámbito de acción protectora de la Seguridad Social a los colectivos no cubiertos, lo que se traduce en el crecimiento de las pensiones de invalidez (Real Decreto 1081/1984), pero también en mayores requisitos de cara las pensiones contributivas (Ley 26 de 1985). Las medidas apuntan a la estabilidad económica del sistema, pero ampliar los períodos necesarios para acceder a las prestaciones (de 10 a 15 años) y el periodo de cotización base para el cálculo de la pensión (de 2 a 8 años) parece ignorar la realidad que hemos revisado en las páginas anteriores.

El abandono laboral de la mujer, institucionalizado a golpe de ley, impregna ya el imaginario social, de modo que trabajar fuera del hogar es incompatible con ser una buena esposa y una buena madre, que sigue siendo asumido como el cometido final de la mujer. Esto, entre otras cuestiones, no es una explicación menor en el hecho de que la actividad laboral femenina como nueva normalidad social no apareciese en España hasta finales de los años noventa (Tobío, 2013)¹⁸, momento en el que el 46% de la población opinaba que una mujer casada no debía trabajar si no era económicamente necesario para su hogar (CIRES, 1990).

Finalmente, en 1990 se establece la Ley 26/1990 de Pensiones No Contributivas de vejez e invalidez *a favor de las personas carentes de recursos que se encuentren en situación de necesidad, hayan o no cotizado previamente, así como la universalización de las prestaciones de protección a la familia y la extensión de los servicios sociales*. Es aquí cuando se puede empezar a hablar del Estado del bienestar en España, y es a partir de este momento cuando desde el sistema se apunta hacia la igualdad, aunque sin la visión de género necesaria que hubiese permitido corregir la enorme desigualdad que las mujeres habían experimentado a lo largo de su vida: la mayoría de las mujeres no cotizó porque no pudo hacerlo. La mujer, que había desaparecido en el proyecto franquista de la sociedad y la familia, no es tampoco visibilizada con acierto en este diseño, quedando totalmente desprotegidas aquellas que dejan de contar con el potencial derecho derivado del varón (como las divorciadas). Esto condenará a estas mujeres, mujeres que trabajaron sin contrato o que tuvieron que dejar de trabajar porque se lo exigió el Estado, a una situación de vulnerabilidad.

“Me llegó a decir (...): “Sí hombre, por fregar, te vas a quedar con la casa de Madrid. ¡Por fregar te vas a quedar con la casa de Madrid!” (...) Es que se estaba portando fatal conmigo, es que me dejó (...) Me pasó dinero un tiempo, hasta que ya se casó con la otra. Y con 58 años me metí a trabajar [jornada completa, con contrato], que tuve suerte porque [nombre jefe] se portó muy bien conmigo. Otra cosa. Lo que tuve suerte que [nombre hija] estaba viviendo conmigo y me daba un dinero” EM25.

“Cuando nos vinimos a este piso... al poco estaba con la “cucaracha” esa, que me lo dijo una vecina. Y seguimos viviendo un tiempo juntos, hasta que se fue. Pues qué iba a hacer. Yo seguía limpiando, pero ni cotizaba ni nada. Y ya estaba vieja” EM13.

¹⁷ La Ley de Reforma del Código Civil de 2 de mayo de 1975 modificó 59 artículos relativos a la capacidad de la mujer casada, eliminando la licencia marital para contratos así como todo lo relacionado con la obediencia de la mujer hacia el esposo.

¹⁸ En 1985 sólo participaba el 35% de las mujeres en edad de trabajar (15-64); en la actualidad la participación de las mujeres se sitúa por encima de la media de la Unión Europea con el 68%.

Recientemente, en febrero de 2021, se aprobó un complemento para reducir la brecha de género en las pensiones. Este complemento parte de la necesidad de establecer una herramienta más justa y eficiente en la reducción de las diferencias de pensión entre hombres y mujeres¹⁹; en 2022 habría llegado a 190.000 beneficiarias y reducido la brecha pensional en cinco puntos porcentuales. Sin embargo, y como vimos al principio, estamos muy lejos aún de esa brecha del casi 34% que referíamos y que aumenta a medida que lo hace la edad. Además, 152.148 mujeres de más de 65 años cobran pensiones por debajo de los 400 euros.

5. Conclusiones y reflexiones finales

Como se ha intentado poner de relieve en las páginas precedentes, las mujeres fueron expulsadas del mercado laboral a través de diferentes mecanismos, como la excedencia forzosa por matrimonio o la tutela marital. También se hizo un fuerte hincapié en desincentivar el deseo de trabajar y la posibilidad de hacerlo en buenas condiciones, limitando la formación femenina primero y mediante una fuerte discriminación salarial después. Estos mecanismos tendrían efecto en las costumbres y en el imaginario social, de modo que, incluso cuando se derogaron las normativas que impedían la participación laboral femenina, esta siguió siendo muy baja.

Mujeres y hombres son evaluados por los mismos criterios en el acceso a las pensiones de jubilación, a pesar de que no les han permitido “jugar” con las mismas reglas. A las mujeres que hoy tienen más de 65 años se les impidió el desarrollo profesional, incluso intelectual²⁰, así como la posibilidad de conformar un patrimonio propio. Quedaron condenadas a la total dependencia del varón.

Esta conceptualización de la mujer como herramienta dedicada al hogar y a la familia, unido a la discriminación laboral que sufre por motivo de su género, hace que su contribución a la sociedad no solo quede olvidada, sino que se penaliza con una menor protección en la vejez. En este sentido, el sistema de protección no resulta equitativo, pues olvida que tanto su implantación como la mayor parte de los cambios sociales que dan lugar a un avance en la igualdad son muy recientes y que la participación de las mujeres en el mercado laboral están marcados por una imposición, primero normativa y después social. Esto implica que determinadas exigencias de contributividad no puedan ser cumplidas por el grupo 65+ en su totalidad, especialmente por las generaciones de mayor edad.

Es importante recalcar que las bajas cotizaciones de las mujeres mayores de 65 años no son resultado de una decisión libre, sino que han sido los impedimentos normativos y sociales, la discontinuidad asociada a la maternidad o la costumbre de no dar de alta a la mujer, entre otros, los motivos que han hecho imposible que en numerosos casos las mujeres llegasen a cumplir (y poder demostrar) con los niveles exigidos de cotización para acceder a una pensión de jubilación por derecho propio. Dicho de otra manera, el disfrute de derechos en la vejez se plantea según un modelo de relaciones laborales que nunca fue posible para muchas mujeres, lo que generará por fuerza una forma determinante de desigualdad. Las personas cuya vida laboral fue compleja o resulta difícil de demostrar por la ausencia de contrato (entre las que también cuentan hombres, como aprendices, ayudantes en el campo, servicio doméstico, o trabajos a cambio de alojamiento) no han podido beneficiarse de determinados derechos. Además, se genera otra gran desigualdad intragrupo entre las mujeres casadas o viudas y las que nunca estuvieron o ya no están casadas. La desigualdad creada por las políticas en torno al estado civil es aún más fuerte que la que se determina según sexo y estaría confirmando la existencia de una estructura social en lo privado, condenando a peores situaciones a solteras, separadas y divorciadas.

En definitiva, el sistema de seguridad social actual, si bien universal, asume que la universalidad es suficiente, cuando en ocasiones no supera el carácter asistencialista de urgencia (caso de las pensiones no contributivas) y sin garantizar el principio de suficiencia reconocido en el artículo 41 de la Constitución española. El sistema de pensiones debería ser capaz de corregir la menor protección que experimentan aquellos segmentos de población cuya vida laboral registra mayores vacíos de cotización, la mayoría de ellos asociados a cuidados, desempleo, o bien por haber accedido al mercado laboral en regímenes laborales distintos del general. En este sentido, una posibilidad a considerar podría ser la creación de un programa de reparación y reconocimiento a mujeres en edades avanzadas. Se propone una ampliación de la denominada “doctrina del paréntesis” para aquellas que no cotizaron por causas ajenas a la voluntad de la beneficiaria y de las “cotizaciones ficticias” que fuesen aplicadas de forma retroactiva, permitiendo garantizar el cobro de una prestación complementaria que reconozca así las labores de cuidado y soporte familiar que realizaron estas mujeres y que no siga penalizando a la mujer en edades muy avanzadas.

Queda por ver cuánto tiempo es necesario para que los efectos de esa construcción socio-jurídica desaparezcan y se superen las diferencias señaladas. Sin intervención específica en este sentido, todo augura que será mucho. Los sistemas de protección social necesitan ser planteados desde una perspectiva de género longitudinal, sin olvidar el contexto experimentado a lo largo del ciclo vital de las personas a las que se dirige.

¹⁹ Sustituye al art. 60 que fue introducido en la Ley General de Seguridad Social por la Ley 48/2015. Dicho complemento fue considerado discriminatorio por una sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (12 de diciembre de 2019).

²⁰ El nivel de instrucción es más bajo cuanto más avanzada es la edad (véase análisis en Lebrusán, 2017), quedando entre los mayores aún importantes bolsas de analfabetismo y de población sin estudios, que reflejan situaciones de escasez dotacional (escuelas, maestros) y condiciones de vida y desarrollo que no les permitieron entrar o seguir en el sistema educativo (Pérez et al., 2020). Esta situación es más común entre las mujeres.

Bibliografía

- Anghel, B., Conde-Ruiz, J. I., & De Artíñano, I. M. (2019): Brechas salariales de Género en España. *Hacienda Pública Española*, (229), 87-119.
- Ayuso, M., & Chuliá, E. (2018): Hacia la progresiva reducción de la brecha de género en las pensiones contributivas. *Documentos de trabajo Instituto BBVA de Pensiones*, 22.
- Banco Mundial (2021): Labor force participation rate, male (% of male population ages 15+) and Labor force participation rate, female (% of female population ages 15+) (modeled ILO estimate). World Bank Open Data. Disponible en: <https://data.worldbank.org/>
- Beck, U. (1998): *La sociedad del riesgo: hacia una nueva modernidad*. Barcelona: Paidós Ibérica.
- CIRES (Centro de Investigaciones sobre la Realidad Social) (1991): *La realidad social en España 1990-1991*. Madrid: Edit. BBK BBV Caja de Madrid.
- ClosingGap (2021): *Primer indicador ClosingGap sobre el coste de oportunidad de la desigualdad de género en la economía española*. CLOSINGAP. Disponible en: https://closinggap.com/wp-content/uploads/2021/03/Informe-Indice_ClosingGap_web.pdf
- Comisión Europea (2018): 2018 Pension Adequacy Report: current and future income adequacy in old age in the EU. Disponible en: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8085&furtherPubs=yes>
- Durán Heras, M.A. (2015): “La otra economía española.” En Cristóbal Torres Albero (ed.). *España 2015: Situación Social*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas, 2015. 472-86
- Espuny i Tomás, M. J. (2007): “Aproximación histórica al principio de igualdad de género (y III): las Reglamentaciones de Trabajo, observatorios de la desigualdad.” *IUSLabor* 2 (2007): 12.
- EUROSTAT. Inactive population due to caring responsibilities by sex (sdg_05_40). Disponible en: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.
- Febo, G.D. & Juliá, S. (2013): *El franquismo: Una introducción*. Madrid: Crítica. 978-84-9892-432-9
- Fernández Muñoz, J.N. (2009): “Políticas sociales en una sociedad envejecida: la evolución de la Seguridad Social y los servicios sociales para mayores en el siglo XX” En Fernández Ballesteros (dir.) *Gerontología social*, 317-328.
- Ferrero, C.; HERCE, J.A. (2018): “El trabajo autónomo en el marco de las plataformas digitales”. En: Pérez de los Cobos, F. (Dir.): *El Trabajo en Plataformas Digitales*. CISS Wolters Kluwer Editorial.
- Fuster, L. (2021). “Las pensiones de viudedad”. En: Herce, J.A. (dir): *El futuro de las pensiones en España*, Instituto SantaLucía. Disponible en: <https://institutosantalucia.es/pensiones-del-futuro/>
- Grau Pineda, C. (2020): Por qué las mujeres cobran menos y tienen peores pensiones: ¿brecha o ceguera de género? *The Conversation*. Disponible en: <https://theconversation.com/por-que-las-mujeres-cobran-menos-y-tienen-peores-pensiones-brecha-o-ceguera-de-genero-143736>
- Grau Pineda, C. (2021): *La brecha de las pensiones en España*. Albacete: Editorial Bomarzo. ISBN: 9788418330322
- Hamblin, K. A. (2010): Changes to policies for work and retirement in EU15 nations (1995–2005): An exploration of policy packages for the 50-plus cohort. *International Journal of Ageing and Later Life*, 5(1), 13-43.
- Ibáñez Pascual, M. (2010): Al otro lado de la segregación ocupacional por sexo. Hombres en ocupaciones femeninas y mujeres en ocupaciones masculinas. *Revista Internacional de Sociología*, 68 (1), 154-164.
- INE (2020): Salarios, ingresos, cohesión social (actualizado 21 diciembre 2021). Disponible en: https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925408327&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLA-yout¶m3=1259926137287
- Instituto de la Mujer (2020): Mujeres en Cifras. Empleo y Prestaciones Sociales. Disponible en: <https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/EmpleoPrestaciones/EmpleoPrestacionessociales.htm>
- Lebrusán Murillo (2013) : Elderly Facing the Crisis. ENHR Conference, Tarragona, junio 2013.
- Lebrusán Murillo, I. (2017): *La Vivienda En La Vejez: Problemas y Estrategias Para Envejecer En Sociedad*, [Tesis Doctoral] Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Lebrusán Murillo, I. (2019): *La Vivienda En La Vejez*; Colección Politeya; Editorial CSIC Consejo Superior de Investigaciones Científicas: Madrid, España, 2019; ISBN 9788400105471.
- Ministerio de Trabajo (1957): Decreto de 26 de julio de 1957 sobre Industrias y Trabajos prohibidos a mujeres y menores por peligrosos o insalubres. «BOE» núm. 217, de 26 de agosto de 1957, páginas 785 a 797 (13 págs.). <https://www.boe.es/eli/es/d/1957/07/26/1>
- Meil, G. (2005): La protección social de la familia: situación actual y tendencias en la Unión Europea. En: *Políticas hacia las familias, protección e inclusión sociales-LC/L. 2373-P-2005-p. 19-28*.
- Meil Landwerlin, G. (2008): *Hacia un nuevo modelo de protección a las familias en España*. Madrid, Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- Molinero, C., & Ysàs, P. (1993): Productores disciplinados: control y represión laboral durante el franquismo (1939-1958). *Cuadernos de Relaciones laborales*, 3, 32-49.
- Otero, L. (1999): *La sección femenina*. Madrid: Editorial Edaf. ISBN 9788441406476.
- Pérez Díaz, J.; Abellán García, A.; Aceituno Nieto, P. & Ramiro Fariñas, D. (2020): “Un perfil de las personas mayores en España, 2020. Indicadores estadísticos básicos”. Madrid, *Informes Envejecimiento en red* no 25, 39p. [Fecha de publicación: 12/03/2020]. <http://envejecimiento.csic.es/documentos/documentos/enred-indicadoresbasicos2020.pdf>
- Pla Dalmáu (1958). *Enciclopedia Estudio*, libro amarillo. Barcelona: Pla Dalmáu.

Tamayo Haya, S. (2011): “La posición jurídica de la mujer a través de las reformas del Derecho de familia.” *El levantamiento del velo: las mujeres en el derecho privado*. Valencia: Tirant lo Blanch.

Tobío, C. (2013): Estado y familia en el cuidado de las personas: sustitución o complemento. *Cuadernos de relaciones laborales*, 31(1), 17-38.

Valles, M. S. (2002): *Entrevistas Cualitativas*; Centro de Investigaciones Sociológicas: Madrid, España. ISBN 9788474763423.

Anexo

ID	AÑO DE NACIMIENTO	SEXO	ESTUDIOS	ESTADO CIVIL
EM1	1934	M	Sin estudios	Casada
EM2	1941	M	Educación superior	Viuda
EM3	1926	M	Sin estudios	Viuda
EM4	1950	M	Primaria	Viuda
EM5	1930	M	Educación superior	Viuda
EM6	1949	M	Sin estudios	Casada
EM7	1920	M	Sin estudios/Educación superior	Viuda
EM8	1950	M	Educación superior	Casada
EM9	1950	M	Sin estudios	Casada
EM10	1923	M	Sin estudios	Viuda
EM11	1947	M	Sin estudios	Casada
EM12	1942	M	Primaria	Casada
EM13	1932	M	Sin estudios	Divorciada
EM14	1925	M	Sin estudios	Viuda
EM15	1949	M	Sin estudios	Soltera
EM16	1947	M	Sin estudios	Casada
EM17	1944	M	Sin estudios	Viuda
EM18	1946	M	Educación superior	Divorciada
EM19	1948	M	Primaria	Viuda
EM20	1940	M	Sin estudios	Viuda
EM21	1947	M	Primaria	Soltera
EM22	1933	M	Sin estudios	Casada
EM24	1948	M	Primaria	Viuda
EM25	1945	M	Primaria	Divorciada
EM26	1951	M	Primaria	Casada
EM27	1931	M	Sin estudios	Viuda
EM28	1928	H	Sin estudios	Viudo