

**VIII CONGRESO VIRTUAL SOBRE
HISTORIA DE LAS MUJERES.
(DEL 15 AL 31 DE OCTUBRE DEL 2016)**



Mujeres y Jubilación desde la perspectiva de género.

Ana María Cabrera Pérez

Mujeres y Jubilación desde la perspectiva de género.

Sumario

I.- Introducción.

II.- La Jubilación de las mujeres. Análisis y Causas de las dificultades.

- 1). Menor participación de la mujer en el mercado laboral.**
- 2). Menor tiempo de dedicación al trabajo remunerado.**
- 3). Menores ingresos que los hombres.**

III.- Situación de las mujeres europeas ante su jubilación.

IV.- Evolución sobre la normativa de pensiones de Jubilación.

V.- Propuestas y Conclusiones.

VI.- Bibliografía.

I.- Introducción.

La Seguridad Social es una institución protectora que proporciona la propia sociedad con el fin de lograr las condiciones sociales, económicas y humanas de toda la población. Se trata de un mecanismo activo de protección solidario donde los ciudadanos y ciudadanas en edad de trabajar ayudan con sus impuestos a mantener a aquellos que por cualquier circunstancia no pueden hacerlo. Pero este tradicional sistema de pensiones al ser contributivo y muy complejo, presenta numerosos obstáculos para lograr la efectiva igualdad en las pensiones de jubilación, porque en esta materia de la Seguridad Social, existe un desequilibrio entre hombres y mujeres, pero no tanto por la existencia de reglas distintas, sino por la diferente realidad socio-laboral de cada uno de ellos.

En esta comunicación pretendo realizar una breve exposición de la situación de las mujeres españolas ante su jubilación, profundizar en las causas que han llevado a estas desigualdades, comparar en lo referente a las prestaciones de jubilación con otros países europeos e incorporar un debate que nos permita reflexionar sobre cómo las políticas sociales han reproducido, incorporado y legitimado la discriminación social de las mujeres y por último, ofrecer algunas alternativas para que puedan proyectar y cubrir sus necesidades futuras.

En definitiva, conocer la situación real de los ciudadanos y ciudadanas en su etapa de jubilación desde la perspectiva de género nos va a permitir analizar

las diferencias sociales y culturales atribuidas a las personas en función de su sexo.

Estas han sido las razones que me han motivado a realizar este artículo con el que participo en el VIII Congreso Virtual sobre “Historia de las Mujeres” y que expongo a continuación:

En la segunda mitad del siglo XX se produjo una masiva incorporación de la mujer al mercado laboral. En España, su participación se ha incrementado del 19,9% en 1980 al 59,3% en 2012¹ y la tasa de actividad de las mujeres españolas pasó, entre los años 2005 y 2013, del 47% al 53,3%².

No obstante, junto a estos avances, y aunque el Tratado de Roma en 1957 incorporó el principio de igualdad de remuneración por igual tipo de trabajo, las diferencias salariales entre hombres y mujeres siguen siendo una realidad en la Unión Europea, con un promedio del 17,5% a pesar de los esfuerzos legislativos llevados a cabo en las últimas décadas.

A esto hay que añadir, las tensiones laborales, y el hecho de que las mujeres no quieran renunciar a su profesión, han llevado a una brusca caída de la natalidad que, unida al aumento de la esperanza de vida, han invertido la pirámide poblacional. En el año 2012, el índice de natalidad bruto en España (número de nacimientos de una población por cada mil habitantes) fue de 1,32, muy por debajo del necesario (2,1) para la sostenibilidad social. Todo esto unido a un retraso en la edad en que las mujeres tienen su primer hijo (31,4 años), ha producido un aumento de los problemas de infertilidad en las mujeres.

Por un lado, el cambio demográfico y el progresivo envejecimiento de la población llevan a plantearnos su impacto sobre el llamado estado del bienestar y en concreto sobre el sistema público de pensiones, uno de sus pilares básicos.

II.- La jubilación de las mujeres. Análisis y Causas de las dificultades.

El sistema de pensiones público es una herramienta básica para asegurar una renta vitalicia a las personas mayores y garantizar su bienestar.

Sin embargo, dicho sistema perpetúa y amplía las desigualdades en el mercado laboral existentes entre hombres y mujeres, teniendo estas últimas dificultades añadidas que hacen todavía más importante una adecuada planificación de su jubilación.

Los numerosos estudios e investigaciones sobre las dificultades de las mujeres en su jubilación que se han llevado a cabo durante los últimos años y como se ha reflejado en el informe de 2013 “**La brecha de género en las pensiones**”³ lo atribuyen a tres factores como causas de estas diferencias:

¹ .Datos de Eurostat. Disponibles en http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=t2020_10

² . Fuente: Encuesta de Población Activa: http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t22/e308_mnu&file=inebase&L=0

³ .http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130530_pensions_en.pdf

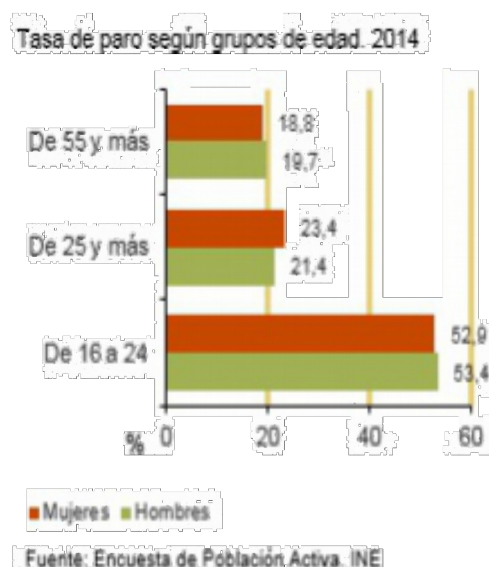
1.- Menor participación de la mujer en el mercado laboral.

La incorporación de las mujeres al mundo laboral es reciente, aunque han trabajado siempre, no han obtenido por ello remuneración alguna porque siempre han estado influenciadas por su ciclo vital. En un estudio realizado por la Comisión Europea señala que en 2013 las mujeres españolas seguían participando menos en el mercado laboral, siendo la tasa de actividad del 66% en el caso de los hombres y del 53% en el de las mujeres. Estos porcentajes confirman la diferencia de participación entre hombres y mujeres y aunque es una realidad que se va reduciendo de manera significativa en los últimos años, en la actualidad incide en la renta de las mujeres que disminuye cuanto mayor es su edad, por lo que esta discriminación afecta a su jubilación.

	Total Nacional		
	Ambos	Hombres	Mujeres
Total	59'68	66'31	53'39
Menores de 25 años	41'09	43'05	39'05
De 25 y más años	61'9	69'24	55'02
De 16 a 19 años	15'7	18'11	13'16
De 20 a 24 años	59'55	61'4	57'66
De 25 a 54 años	86'98	92'53	81'35
De 55 y más años	22'29	28'25	17'37

Tasa de actividad por sexo

Fuente: INE (2013)



2.- Menor tiempo de dedicación al trabajo remunerado:

- ✚ **Menos horas trabajadas.** Utilizan más el trabajo a tiempo parcial, por lo que cotizan menos a la Seguridad Social y acceden menos a sistemas de previsión privados en sus empresas.
- ✚ **Menos años trabajados.** Las mujeres tienden a perder más años de cotización por cambiar de empleo o por interrumpir con frecuencia su trayectoria profesional para atender a sus familias (cuidado de hijos, marido, mayores dependientes...) y en otros casos una clara tendencia a jubilarse antes que los hombres y reducción de jornada para conciliar⁴ trabajo y familia.

3.- Menores ingresos que los hombres. Las desigualdades de salarios y por consiguiente menor prestación por jubilación, ya que el sistema público de pensiones se basa en las cotizaciones y estas dependen del salario percibido por lo que perpetúa las desigualdades salariales del mercado laboral.

Este hecho repercute negativamente en las mujeres pensionistas porque las prestaciones por jubilación son siempre inferiores al salario que se tiene en la etapa laboral, lo que va a incidir en el cálculo de la pensión de las mujeres haciéndolas aún más vulnerables en una etapa de su vida que requiere más atención. Además hay que añadir, a la vista de datos estadísticos, que la esperanza de vida femenina es superior a la del varón, entre 5 y 7 años, por lo que habrá más ancianas que ancianos, lo que significa que sus ahorros deben durar mucho más tiempo y tenerlos mejor organizados, si no están bien planificados, podremos hablar de **feminización de la vejez**, lo que conlleva un aumento de mujeres de edad avanzada que viven solas, tienen unas prestaciones precarias y a consecuencia de ello sufren una notable disminución de calidad de vida⁵. Según el Censo de población de 2011 publicado por el INE en 2013, el número de personas mayores de 65 años que viven solas ha crecido un 25'8% y que 1'2 millones eran mujeres (3 de cada 4), frente a los 429,799 hombres que viven en esta misma situación.

Estas cuestiones nos advierten de que las mujeres no deben aplazar su planificación de jubilación para que en este periodo en el que los ingresos de las rentas salariales desaparecen no se vean alteradas y de forma negativa sus capacidades económicas.

Todas las circunstancias anteriormente expuestas indican una mayor incidencia en las actuales y futuras rentas de las que dispondrán las mujeres y que nos llevan a una necesaria y profunda reflexión sobre el futuro escenario que depara a la mujer en España.

⁴ La falta de medidas de conciliación dificulta la compatibilidad de la vida personal, familiar y laboral de las mujeres por lo que no les resulta rentable trabajar fuera del hogar.

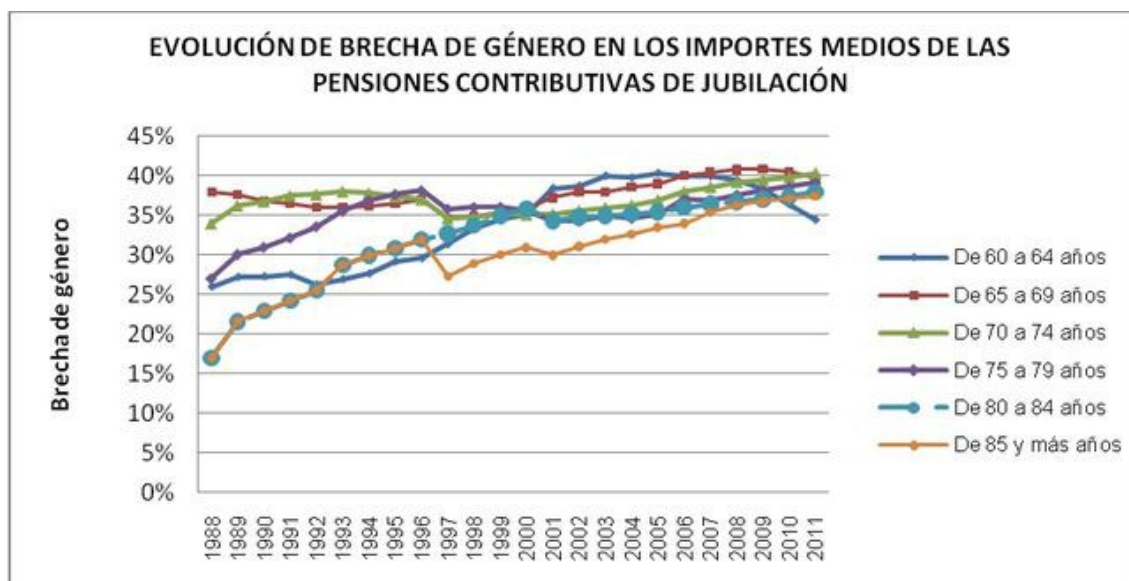
⁵ Al hablar de calidad de vida nos referimos a aquellos aspectos que inciden en hacerla más digna, cómoda, agradable, sin riesgo de pobreza y mejora en la sanidad...tanto a nivel individual como en el conjunto de la sociedad.

III.- Situación de las mujeres europeas ante su jubilación.

A las mujeres les resulta más necesario ahorrar para su jubilación que a los hombres, entre otros motivos porque cobran menor pensión, casi un 40 % menos de media en toda la Unión Europea. Así se pone de manifiesto en un estudio publicado por la Comisión Europea, en el que se han analizado 17 países. Uno de los motivos principales para que se produzca esta situación es que las mujeres “participan menos en el mercado de trabajo, trabajan menos horas y/o años, y reciben salarios más bajos. Además, el estudio encontró que las mujeres también trabajaban menos años debido a la interrupción de la carrera y la tendencia a jubilarse antes que los hombres.

Las mayores diferencias entre las pensiones de ellos y ellas corresponden a **Luxemburgo** (47 %) y **Alemania** (44 %). Le siguen Reino Unido (43 %), Países Bajos (40 %), Francia (39 %) y Chipre (39 %). En el otro extremo, **Estonia** tiene la menor diferencia (4 %), seguido por la **República Eslovaca** (8 %), **Letonia** (9 %), República Checa (13 %), Lituania (15 %) y Hungría (15 %). Un numeroso grupo de países tienen valores superiores a un tercio (Grecia, Irlanda, Austria, España, Portugal, Bulgaria), mientras que otros cinco países alrededor del 30 % (Suecia, Rumania, Italia Noruega, y Eslovenia). Por tanto, es cierto que en 17 de los Estados miembros las mujeres reciben pensiones en un promedio de un 30 % más bajas que los hombres. En España es de un 34 %. Además, esta brecha se ha incrementado en general en la UE, con aumento de 5 puntos porcentuales entre 2005 y 2010. El Consejo de la Unión Europea sitúa en el 38,5% de media en los países miembro la brecha de género en las pensiones. Actualmente, las mujeres siguen con salarios más bajos que los hombres, trabajan más a tiempo parcial y ven interrumpida con más frecuencia su vida laboral al hacerse cargo de la familia. Todo ello da como resultado que sus bases de cotización sean más bajas y, sus pensiones también.

Los datos de la Seguridad Social sobre pensiones de jubilación nos ofrecen el mismo panorama: la brecha⁶ de género se amplía con el tiempo para todos los tramos de edad:



Fuente: Pazos (2013): Desiguales Por Ley. Capítulo 4. (Cálculos a partir de los Anuarios de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo)

⁶ La brecha de género en pensiones es uno de los obstáculos a la independencia económica de las mujeres mayores, que además afrontan un mayor riesgo de pobreza que los hombres.

IV.- Evolución sobre la normativa de pensiones de Jubilación.

La evolución sobre la normativa de las pensiones y su cuantificación desde siempre ha experimentado una complejidad de difícil comprensión. Las tres grandes reformas del sistema público español de pensiones han supuesto una progresiva disminución de las prestaciones de jubilación. Aunque se ha ido adecuando progresivamente la presencia de la mujer en el mercado laboral, es cierto que aún persisten discriminaciones que habrá que ir corrigiendo (dependencia, jubilaciones, pensiones no contributivas, viudedad...).

Se trata de un problema de sostenibilidad, en estas etapas sucesivas de pensiones se han reducido a través de los diferentes ajustes tales como alargar la edad de jubilación y el número de años necesarios para cobrar el 100% de la pensión, aumentar la cuantía⁷ mínima y máxima.... La cuantía de la pensión se determina aplicando a la base reguladora el porcentaje general que corresponda en función de los años cotizados.

Incremento acumulado IPC, cuantía máxima y mínima	
IPC ACUMULADO 1993-2013	85%
Incremento acumulado Cuantía Máxima 1993-2013	73%
Incremento acumulado Cuantía Mínima 1993-2013	110%
Fuente: Datos de la Seguridad Social (1993-2013). Chinchilla, N.(2014)	

Los factores que tensionan actualmente nuestro sistema público de pensiones son el envejecimiento de la población, el incremento de la tasa de dependencia⁸ y la cuantía de las pensiones respecto a la productividad.

Desde los años 70 se han producido reformas importantes que sin embargo no han afrontado la reforma necesaria a nivel estructural y las pensiones se fueron reduciendo en España de manera sistemática, resulta difícil de explicar a la ciudadanía que el sistema de pensiones español era deficitario cuando las cotizaciones de las personas superaban la cuantía a pagar en concepto de

⁷.El establecimiento de topes máximos de cotización impide que se coticen íntegramente una importante cuantía de los salarios. Esta es una de las causas por las que se perciben pensiones inferiores al salario.

⁸ Proporción de pensionistas respecto a la población laboral.

pensiones y la Seguridad Social tenía superavit por lo que las reformas que vinieron a continuación fueron rechazadas de forma generalizada.

Evolución cuantías mínima y máxima 2010-2013. Chinchilla (2014)					
	2010		2011		
	Cuantía	Revalorización	Cuantía	Revalorización	
Cuantía mínima	564,70Euros	2%	570,40 Euros	1,01%	
Cuantía máxima	2466,20 Euros	1%	2.497,91 Euros	1,29%	
IPC		1%		3,30%	
		2012		2013	
Cuantía mínima	587,00Euros	2,91%	598,80Euros	2,01%	
Cuantía máxima	2.522,89Euros	1%	2.548,12Euros	1,00%	
IPC		2%		2,70%	

Fuente: Datos de la Seguridad Social (2013). Chinchilla (2014)

Impacto de las diferentes reformas.

El resultado de las sucesivas reformas ha ido reforzando la contributividad, aumentando la penalización de las lagunas de cotización y endureciendo las reglas de cálculo de la pensión en función de las cotizaciones ha provocado un agravamiento de la desigualdad con una estimación media en los recortes del 10%, afectando en mayor medida a las mujeres.

Reforma de 1985. Efectos. Fue la primera gran reforma del sistema de pensiones español. Aumentó el periodo mínimo de cotización (PMC) de 10 a 15 años y el número de años utilizados para computar la base reguladora desde dos años hasta los ocho previos a la jubilación. El resultado fue la reducción de la prestación que oscilaba entre un 5% y un 10%.

Reforma de 1996. Efectos.

Entre los años 1980 y 1995, el gasto en pensiones contributivas pasó del 5,6% del PIB al 8,4% y la relación entre afiliados a la Seguridad Social y pensionistas disminuyó del 2,7% al 2,1%. Esta situación llevó a que el Pleno del Congreso aprobara, el 15 de febrero de 1994, una proposición para crear una Ponencia en la Comisión de Presupuestos. Su finalidad era la elaboración de un informe sobre los problemas y las posibles reformas del sistema de la Seguridad Social. Se conoció como el Pacto de Toledo.

Entre las modificaciones que introdujo en el sistema dicho Pacto, cabe destacar el aumento de 8 a 15 del número de años para el cálculo de la base reguladora de la pensión, la revalorización de las pensiones según la evolución prevista para el IPC y la eliminación gradual de los topes de cotización por debajo del máximo establecido.

Con el Pacto de Toledo, la reforma de las pensiones supuso una reducción de entre un 7,5% y un 10% de las prestaciones a recibir por los jubilados.

Reforma de 2011. Efectos.

Ese año, en plena crisis económica, se aprobó una nueva reforma que entró en vigor el 1 de enero de 2013. Su repercusión real sobre el cálculo de la pensión de jubilación no se verá totalmente hasta el momento en el que se aplique de forma íntegra, lo que no sucederá hasta enero de 2027.

Esta reforma ha supuesto un nuevo modelo de jubilación sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social. Retrasa la edad de jubilación en 2 años y reduce aproximadamente un 9% la pensión de jubilación. A mayor base de cotización, mayor porcentaje de reducción de la prestación a recibir en relación con la normativa anterior.

Además, las personas que no dispongan de 38 años y seis meses cotizados no percibirán el 100% de la pensión de jubilación, y las que no acrediten un período de cotización de al menos 25 años no tendrán derecho a percibir una pensión contributiva (hasta el 2013 el requisito mínimo eran 15 años), viéndose relegadas a la percepción de una prestación no contributiva, cuya cuantía es insuficiente para garantizar una mínima calidad de vida. Una vez más como las anteriores reformas afectará más a la población femenina.

No queremos terminar este apartado sin mencionar el Plan Integral de Apoyo a la Familia que entrará en vigor en 2016 y que presenta aspectos de difícil encaje dentro de la protección social, porque atribuye una serie de complementos a la pensión y no se refiere a las Clases Pasivas sino a las que pertenecen a la Seguridad Social y en ambos casos se encuentran mujeres cuyas pensiones podrían ser mejoradas.

Añadir que además de estas medidas que afectan directamente a la reducción de las pensiones existen otras encubiertas a tener en cuenta como la evolución de las cuantías⁹ máxima (año 2013 era 2.548,12 euros) y mínima (para el mismo año fue de 598,80 euros) y de las bases de cotización¹⁰.

En definitiva, el sistema de la Seguridad Social ha eliminado los sesgos explícitos por razón de género, adoptando la misma fórmula para hombres y mujeres en el cálculo de la prestación y desde el punto de vista técnico¹¹ tienen los mismos derechos, pero en la práctica, al tener distintas responsabilidades en el ámbito familiar y como se ha conformado dicho sistema (pensando en los trabajadores) que premia una vida laboral sin interrupciones y jornada completa. Como podemos constatar la mayoría de las reformas han afectado indirectamente a un número mayor de mujeres que de hombres.

⁹ La cuantía máxima es el límite máximo que un contribuyente puede percibir en concepto de pensión y la mínima a percibir a los 65 años.

¹⁰. Cualquier aumento inferior al incremento anual del IPC supone una disminución en la capacidad adquisitiva de los pensionistas.

¹¹. Alonso, D., y Pazos, M. (2010): *Equidad y eficiencia en el sistema español de pensiones: una revisión crítica*. Papeles de Trabajo del Instituto de Estudios Fiscales.

Comparativa entre la actual normativa y la actual Ley de General de la Seguridad Social

	Fecha de Jubilación ordinaria	Pensión Bruta anual
Anterior Ley de la Seguridad Social.	1.01.2025 (Con 65 años)	29.064 Euros
Reforma de las pensiones 2011 (entrada en vigor 1. 01. 2013)	1.01.2027 (Con 67 años)	26.530 Euros

Fuente: Chinchilla, N. (2014): Impacto de las pensiones en la mujer. IESE. Vida.Caixa

5.- Propuestas y Conclusiones.

- ✚ Conocer las necesidades financieras de los ciudadanos y ciudadanas en los próximos años para poder anticiparnos a las necesidades de las personas y de las familias.
- ✚ Proponer diferentes alternativas que permitan mantener el poder adquisitivo tras la vida laboral activa.
- ✚ Detectar la población más vulnerable y/o afectada por el contexto económico y social, y ayudar a las personas a proyectar sus necesidades futuras y ofrecerles alternativas para que puedan cubrirlas. Todo ello con una especial atención a los mayores de 50 años y las mujeres, principales afectados a corto y largo plazo.
- ✚ Las políticas sociales mejorarán la calidad de vida de las mujeres, si el Estado cotizara los años que la mujer ha dedicado como cuidadora por el servicio prestado al conjunto de la sociedad desde el ámbito de la familia.
- ✚ Cambiar la organización social para que todas las personas, incluidas todas las mujeres, puedan mantenerse en sus puestos de trabajo a tiempo completo de manera continuada. Esto, les concederá ingresos, derechos laborales y pensiones suficientes y en igualdad.
- ✚ Políticas para minimizar la segregación de género poniendo en práctica medidas a favor de la conciliación de la vida profesional y familiar.
- ✚ Afrontar que tras los datos estadísticos se esconde un **factor cultural** que describe el rol de la mujer en la sociedad mediante un conjunto de estereotipos, imperativos sociales y conceptos.
- ✚ Fomentar y educar a la ciudadanía en la cultura del ahorro a largo plazo con el fin de asegurar la calidad de vida en su jubilación.

El principal desafío al que se enfrenta la sociedad española en los próximos años, es el de garantizar el poder adquisitivo de las personas que se jubilan. Hay que tener en cuenta la crisis económica que ha repercutido, a corto plazo, en la viabilidad del sistema de pensiones, y otros factores, como el aumento de la esperanza de vida o la baja tasa de natalidad, ponen en riesgo la sostenibilidad del sistema y la calidad de vida de las generaciones futuras. Por todo ello, considero necesario incluir el enfoque de género en las políticas públicas y mostrar los efectos adversos que su no inclusión impide conseguir el equilibrio entre trabajo remunerado y no retribuido y la promoción de nuevos esquemas dirigidos a paliar las necesidades sociales de quienes más las precisan.

Tasas de dependencia por grupos de edades			
Años	Mayores de 64 años	Menores de 16 años	Total (menores de 16 y mayores de 64)
2012	26'14	24'25	50'39
2022	33'30	24'87	58'17
2032	45'23	22'56	67'798
2042	62'19	24'37	86'56
2052	73'00	26'54	99'54

Fuente: INE (2013). Proyecciones de población a largo plazo: 2012-2052.

Fuente: INE (2013). Proyecciones de población a largo plazo: 2012-2052.

VI.- Bibliografía consultada.

Alonso, D., y Pazos, M. (2010): Equidad y eficiencia en el sistema español de pensiones: una revisión crítica. Papeles de Trabajo del Instituto de Estudios Fiscales.

Agencia Estatal de Administración Tributaria (2012): Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias.

Archilla, N.(dir), Jiménez, E y Grau, M. (2014): Impacto de las pensiones en la mujer. Jubilación y calidad de vida. IESE. Vida Caixa.

Bettio, F.; Platon T., y Betti, G. (2013): The Gender Gap In Pensions In The EU. European Comission.

Campo Ladero, M.J. (2000):«Ayuda informal a las personas mayores y el papel de la mujer cuidadora», *Opiniones y actitudes*, núm. 31, Centro de Investigaciones Sociológicas, Madrid, 2000.

Casas Baamonde, M^a.E. (2002): «De la igualdad de retribución por razón de sexo a la eliminación de las discriminaciones: el nuevo derecho antidiscriminatorio», *RL*, núms. 23-24, 2002.

Durán Heras, A.(1991): «Mujeres y pensiones en España», *EST*, núm. 13/14, 1991.

- Esteve Segarra, M.A.(1998):** «La fijación de edades de jubilación distintas por razón de sexo en el Derecho Comunitario», *DL*, núm. 55, 1998.
- Euzéby, A. (1997):** «Seguridad Social: una solidaridad indispensable», *RISS*, núm. 3, 1997.
- Fernández Domínguez, J.J. (1999):** *La mujer ante el Derecho de la Seguridad Social*, La Ley, Madrid, 1999.
- Maldonado Molina, J.A. (2002a):** “La nueva protección por nacimiento”, *Temas Laborales*, núm. 66, 2002.
- Maldonado Molina, J.A. (2002,b):** *La protección de la vejez en España. La pensión de jubilación*, Tirant lo blanch, Valencia, 2002
- Maldonado Molina, J.A. (2003a):** *Los períodos cotizados. Acceso y cálculo de las prestaciones*, Comares, Granada, 2003
- Maldonado Molina, J.A. (2003b):** *El seguro de dependencia. Presente y proyecciones de futuro*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2003
- Maldonado Molina, J.A.:** «El derecho a la seguridad social de la mujer», en Monereo Atienza y Monereo Pérez (Coords), *Género y derechos fundamentales*, Comares, Granada, 2010.
- Martínez Moreno, C. (2009):** “El seguro de maternidad”, en García Murcia y Castro Argüelles, *Legislación Histórica de Seguridad Social*, Aranzadi, Pamplona, 2009.
- Monereo Pérez, J.L. (1996):** *Derechos Sociales de la Ciudadanía y Ordenamiento Laboral*, CES, Madrid, 1996
- Monereo Pérez, J.L. y Molina Navarrete, C. (1998)** «Un nuevo derecho social de ciudadanía: modelos normativos de «Rentas Mínimas de Inserción» en España y en Europa», *Revista Estudios Financieros*, núm. 187, 1998.
- Monereo Pérez, J.L. y Triguero Martínez, L.A. (2009):** *La víctima de violencia de género y su protección social*, Tirant lo blanch, Valencia, 2009.
- Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) (2005):** *Improving Financial Literacy: Analysis of Issues and Policies*.
- Seguridad Social (2011):** La calidad de vida de la población pensionista a través del indicador “tasa de sustitución” de los salario
- Vida Soria, J.:** «La esencia y la existencia del Derecho del Trabajo», *Revista de Derecho Laboral*, núm. 192, tomo XLI, octubre/diciembre, Montevideo, 1998.
- Villota, P. (2004):** *Globalización y desigualdad de género*. Madrid, Síntesis.
-Las pensiones de Jubilación y la Desigualdad de género en España.