

## **Tiempo cotizado, ingresos salariales y pensiones: diferencias por género al final de la vida laboral**

### **Resumen:**

Durante las últimas décadas, el papel de la mujer en el mercado laboral y las desigualdades por género han sido el centro de atención en numerosos estudios y análisis. A pesar de su mayor presencia en el mundo del trabajo, las mujeres siguen teniendo tasas de participación laboral inferiores a las de los hombres y cuando trabajan su salario, por término medio, es inferior. Una de las razones por la que las mujeres ganan menos es porque trabajan de forma intermitente, especialmente durante los primeros años de su carrera laboral. Por este motivo las mujeres acumulan menos experiencia laboral que los hombres de su misma cohorte de edad y por lo tanto tienen menos oportunidades para promocionar a puestos de trabajo mejor remunerados.

En este trabajo se analizan las diferencias por género en las trayectorias laborales observadas y su impacto en las diferencias salariales, centrándose en los individuos entre 45 y 64 años que tienen un episodio de empleo recogido en la Muestra Continua de Vidas Laborales entre 2005 y 2012. Se comparan diversos aspectos de las trayectorias laborales de hombres y mujeres como, la antigüedad en el sistema de la Seguridad Social, los periodos de interrupción a lo largo de su vida activa o el número de veces que se ha interrumpido el empleo. Los resultados muestran que las trayectorias de las mujeres se caracterizan por tener, en media, periodos más amplios fuera del empleo y que estas interrupciones explican en buena medida las diferencias salariales que se observan. Al acumular menos periodos de cotización y menores ingresos, las pensiones de jubilación será menores para las mujeres que para los hombres. La reforma del sistema de pensiones y el endurecimiento de las exigencias de cotización pueden terminar aumentando todavía más la brecha existente entre las pensiones recibidas por los hombres y las mujeres.

Código JEL: J16, J22, J31

Palabras clave: Tiempo de cotización, trayectorias laborales, ingresos salariales, diferencias por género

Cebrián López, Inmaculada

[inmaculada.cebrian@uah.es](mailto:inmaculada.cebrian@uah.es)

Moreno Raymundo, Gloria

[gloria.moreno@uah.es](mailto:gloria.moreno@uah.es)

Departamento de Economía

Universidad de Alcalá

Plaza Victoria, 3

28802 Alcalá de Henares

Teléfono: 918854282-4202

Fax: 918854239

## 1. INTRODUCCIÓN

La reforma reciente del sistema de pensiones y el endurecimiento de las exigencias de cotización (Ley 27/2011) van a aumentar la brecha existente entre las pensiones recibidas por los hombres y las mujeres. Esta afirmación se basa en el hecho demostrado de que ambos colectivos muestran diferentes trayectorias sociolaborales que repercuten de manera negativa sobre las condiciones económicas al final de su carrera laboral y consecuentemente, en su pensión de jubilación. Estas diferencias se ponen de relieve cuando se analizan los datos disponibles en la Seguridad Social y el Ministerio de Empleo y Seguridad Social (MEYSS), sobre el número de pensiones contributivas de jubilación y su cuantía por género. En el mes de diciembre de 2013, el colectivo de personas que recibía una pensión de jubilación estaba formado por 3.509.196 hombres cobrando por término medio 1.151,49 euros mensuales, mientras que había 2.004.293 mujeres percibiendo una pensión media que ascendía a 700,35 euros<sup>1</sup>. Estas personas, según los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), guardan una relación estrecha con el colectivo formado por los mayores de 64 años, que superaba los 8 millones de individuos, aproximadamente un 18 por ciento de la población total. En este grupo de edad, las mujeres son mayoría, con una representación del 57 por ciento, algo más de cuatro millones seiscientos mil (casi el 20 por ciento del colectivo total de mujeres). Estas mujeres pertenecen a una generación que ha vivido circunstancias históricas que acarrearón a nuestro país difíciles situaciones económicas, políticas y sociales. En su infancia y juventud la mayoría de ellas vivieron en un país sumergido en la pobreza, muchas comenzaron a trabajar a edades muy tempranas dentro de la unidad familiar, simultaneando las tareas domésticas con el cuidado y atención de personas y un trabajo en el sistema productivo, todo ello en un marco legal sin protección. Como consecuencia, hoy muchas de ellas están excluidas del sistema de jubilación y las que están incluidas disfrutan de unas pensiones muy inferiores a las de los hombres de su generación. Así, la brecha global resultante es

---

<sup>1</sup> Si nos ceñimos al régimen general de la Seguridad Social el número de hombres se reduce a 2.611.488 con una pensión media de 1.256,11€ y las mujeres bajana 1.158.400 con una pensión media de 846,21€.

casi del 40 por ciento, y del 33 por ciento en el régimen general de la Seguridad Social, según los datos del MEYSS.

Esta brecha es el resultado de las diferencias por género que se observan en el mercado de trabajo, así como de las diferentes trayectorias laborales de hombres y mujeres, todos ellos factores determinantes de los ingresos salariales de la población trabajadora.

A lo largo de las últimas décadas en el mercado laboral español se ha producido un cambio de tendencia en relación con la incorporación de las mujeres al mundo del trabajo, sobre todo debido a que las mujeres han decidido participar de manera estable y continua en el mundo laboral. No obstante, el incremento de la participación de las mujeres en el empleo no se ha visto acompañado de los cambios necesarios para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres, persistiendo algunas situaciones de desigualdad manifiesta que probablemente hagan que las diferencias en la jubilación persistan. Así, por ejemplo, las mujeres siguen concentrándose mayoritariamente en algunos sectores de actividad, reagrupándose en una pequeña cantidad de profesiones fuertemente feminizadas y ocupando las categorías más bajas del escalafón profesional, persistiendo la segregación ocupacional tanto horizontal como vertical. Las mujeres se concentran en el sector servicios, y dentro de este tienen una gran presencia en actividades en los hogares, servicios personales, sanidad, auxiliares administrativos, etc., actividades en las que obtienen una remuneración baja en relación a las actividades en las que los hombres tienen una mayor presencia. Además, los salarios (medidos como salario bruto por hora) son, en general, mayores en el caso de los hombres para todas las ocupaciones. Concretamente, y según los datos más recientes publicados por Eurostat<sup>2</sup>, se observa que se mantiene la brecha salarial de las mujeres en relación con el salario hora percibido y, aunque bajó en el año 2008 hasta el 16 por ciento, ha vuelto a ascender y se sitúa en el año 2012 en el mismo porcentaje que en 2011, el 17,8 por ciento.

---

<sup>2</sup> Estos datos pueden encontrarse en el siguiente link (datos de España provisionales para 2012): [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Gender\\_pay\\_gap\\_statistics](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics).

Lo mismo ocurre a medida que se asciende en el escalafón jerárquico de las empresas. Los hombres siguen ostentando la mayoría de los puestos directivos, altos ejecutivos y altos niveles profesionales, mientras que las mujeres todavía se encuentran concentradas en los niveles inferiores de la dirección. La carrera profesional de las mujeres se ve algunas veces limitada por la dificultad de acceder a puestos de mayor nivel, con lo que su proyección profesional y las perspectivas de formación y ascenso en la empresa no son equiparables a las de los hombres.

Por otro lado, las mujeres que se han incorporado al mundo laboral cada día están más cualificadas, pero el porcentaje de ellas que llegan a puestos de alta responsabilidad no crece proporcionalmente. Este hecho ha llevado a muchos autores a plantearse la existencia de un “techo de cristal” que actúa como un obstáculo para el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres en el mundo empresarial. El “techo de cristal” aparece como un obstáculo invisible en la carrera profesional de las mujeres que las impide avanzar. Se entiende por “techo de cristal” aquel conjunto de normas no escritas o cultura empresarial que dificulta a las mujeres acceder a los puestos de alta dirección. Las dificultades para alcanzar puestos importantes son muchas y cuando consiguen sus objetivos, el coste de oportunidad en otras facetas de su vida es mucho mayor y el nivel de exigencia y de esfuerzo se duplica.

Otra diferencia por género que persiste en el panorama actual es que las mujeres acumulan menos experiencia en el empleo a lo largo de su vida laboral que los hombres, lo que puede ser una causa de su menor productividad. Por ejemplo, en numerosas ocasiones se alega que una de las razones por la que las mujeres ganan menos es porque trabajan de forma intermitente, especialmente durante los primeros años de su carrera laboral. Entre los 20 y los 40 años, la mayoría de los hombres trabajan a tiempo completo de forma ininterrumpida, mientras que muchas mujeres dejan el empleo o reducen el tiempo de trabajo para poder compatibilizar su carrera laboral con su vida familiar, especialmente con el cuidado de sus hijos. Y en edades más avanzadas puede aparecer la necesidad de cuidar de algún otro dependiente, siendo en ese caso, de nuevo, la mujer la que suele ocuparse. Por este motivo las mujeres cuentan con menor experiencia laboral que los hombres de su misma cohorte de edad y por lo tanto, tienen menos oportunidades para promocionar

a puestos de trabajo mejor remunerados y así mismo, esto se reflejará en sus percepciones tras la jubilación.

El objetivo de este trabajo es ofrecer evidencia sobre la incidencia que tiene la situación de la mujer en el mercado de trabajo y sus patrones de movilidad laboral en las condiciones económicas en las últimas etapas de su vida laboral en comparación con los hombres. En concreto, el análisis se centra en detectar las diferencias de los ingresos que vienen explicadas por el tiempo cotizado, el tiempo pasado fuera del empleo, además del resto de características personales y laborales. De esta manera podemos adelantar en qué medida se van a ver afectadas las pensiones que potencialmente puedan recibir estas personas. El colectivo de referencia está formado por todas las personas empleadas que tienen entre 45 y 64 años.

La fuente de información utilizada es Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) con datos fiscales, explotada en su versión de panel, entre los años 2005-2012. Gracias a los datos aportados por esta fuente se pueden conocer las trayectorias laborales de aquellos individuos que tuvieron algún contacto con la Seguridad Social en cada uno de esos años, ya sea por tener un empleo o estar percibiendo una prestación por desempleo. Además, también se puede relacionar estas trayectorias y el nivel de ingresos que percibe el individuo en el último empleo sobre el que se tiene información en la MCVL. Gracias a esta base de datos se puede analizar si los hombres y las mujeres pertenecientes a una misma generación alcanzarán el momento previo a la jubilación de manera más o menos igualitaria.

## **2. LA SITUACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES DE 45 A 64 AÑOS Y SUS TRAYECTORIAS LABORALES: DESIGUALDADES POR GÉNERO**

Uno de los hechos más relevantes que ha experimentado el mercado laboral español en los últimos años ha sido el proceso de incorporación de las mujeres al mundo del trabajo. Este hecho, junto con la llegada masiva de inmigrantes, ha condicionado enormemente la evolución de la población activa y ocupada. Concretamente, si tomamos como punto de partida el año 1994, tras el cual, la economía española vivió un periodo de intenso y continuado crecimiento, se calcula que se

crearon alrededor de 8 millones de puestos de trabajo, de los que más de la mitad fueron ocupados por mujeres. En los últimos 30 años se han incorporado casi 6 millones de mujeres al mercado laboral, siendo la tasa de crecimiento medio anual del 3,5 por ciento. Este incremento de la población activa femenina muestra una persistente tendencia ascendente, solamente truncada en el último periodo de la crisis actual. En cambio, la población activa masculina, que estuvo creciendo a un ritmo menor, ha pasado a tener una tasa de variación negativa.

Algunos cambios en el mercado de trabajo han sido claves para la incorporación de las mujeres, destaca la terciarización del empleo, que ha facilitado en gran medida la compatibilización de la vida familiar y laboral al ofrecer, en general, horarios y jornadas más flexibles que el sector industrial. Hay que señalar también el aumento del nivel educativo femenino como un factor importante en el aumento de presencia de las mujeres en el mercado laboral. No obstante, estos avances conviven todavía con algunas situaciones de desigualdad importantes.

Los individuos pasan por diferentes etapas a lo largo de su vida que conllevan diferentes obligaciones y exigencias en el ámbito laboral y familiar. De hecho, los estudios sobre la oferta de trabajo destacan cómo el número y la edad de los hijos, la situación laboral de la pareja o el número de personas que conviven en el hogar influyen en las decisiones de participación laboral. Las variaciones en la oferta de trabajo están relacionadas con las diversas etapas del ciclo vital por las que pasan los individuos. Sin embargo, el comportamiento laboral no es el mismo para hombres y mujeres, aunque estén en el mismo momento del ciclo, dando lugar a que los cambios no les afecten de la misma manera.

Ahora bien, estos cambios dependen de la voluntad o de la necesidad del individuo, pero también de las instituciones sociolaborales que regulan las alternativas existentes que ayudan a mantener una cierta armonía entre la situación laboral y la esfera familiar. Desde una perspectiva individual, no deberían existir diferencias por género, y menos aún, cuando se han producido cambios tan importantes en el sistema educativo, en el mundo del trabajo, al tiempo que se ha mantenido la lucha contra la discriminación y se han puesto en marcha políticas de igualdad de oportunidades. Sin embargo, el reparto de responsabilidades en la esfera del hogar mantiene un

patrón basado mayoritariamente en el modelo tradicional, en el que las mujeres siguen siendo las que asumen el mayor peso del trabajo que conllevan el hogar y los hijos. La consecuencia principal es que las circunstancias familiares inciden sobre la oferta laboral de hombres y mujeres de manera distinta.

El perfil de la participación laboral de los hombres apenas ha sufrido cambios en estos cinco años, sin embargo, el de las mujeres, que está aún en proceso de cambio, se ha modificado notablemente. Los hombres se incorporan al mercado de trabajo una vez terminada la etapa educativa y formativa y permanecen en él hasta la jubilación. Los cambios menores que se detectan en su perfil están relacionados con un retraso en la edad de entrada al mercado laboral, debido a la prolongación de los años de estudio, y con una salida cada vez más progresiva debido a la posibilidad de nuevos sistemas de jubilación. El perfil de la participación laboral de las mujeres responde a otra realidad, las mujeres también se han venido incorporando al mercado de trabajo tras los estudios, aunque en menor proporción que los hombres, pero su permanencia no ha sido continua, si no que ha estado sujeta a interrupciones y abandonos en mayor medida. El fenómeno de la incorporación de las mujeres al mundo del trabajo ha cambiado en cierta medida el patrón de comportamiento tradicional femenino para las mujeres, que acceden en una proporción mayor y que también abandonan en una proporción menor. El incremento en la participación femenina es patente en todos los grupos de edad, si bien es algo mayor entre las mujeres menores de 40 años.

Aunque la presencia de las mujeres de mediana edad en el empleo, medida tanto por la actividad como por la ocupación, es creciente, aún dista de alcanzar los valores que presentan los hombres de esa generación.

Además, las mujeres entre 45 y 49 años tienen una tasa de temporalidad que está todavía situada por encima del 20 por ciento y, como en todos los grupos de edad, es superior a la de los hombres de ese grupo de edad. Estas elevadas tasas de temporalidad implican que ese colectivo puede estar sometido a una rotación elevada y expuesto a periodos de no empleo y por lo tanto de no cotización.

Si a esta rotación le añadimos que el empleo a tiempo parcial ha aumentado notablemente en los últimos años, y que continúa siendo un tipo de jornada mayoritariamente femenina, las consecuencias para los niveles de cotización de nuevo perjudican sobre todo a las mujeres. En los grupos de edad entre 45 y 64 años las diferencias por género en las tasas de parcialidad son significativas. Mientras que los hombres de estas edades prácticamente no trabajan a tiempo parcial, hay más de un 20 por ciento de mujeres que lo hacen.

Esta mayor incidencia de la temporalidad y del tiempo parcial en el empleo femenino, se une a otras manifestaciones importantes de la desigualdad originadas por la segregación ocupacional y sectorial que determinan una parte importantísima de las diferencias salariales.

La ocupación las mujeres entre 45 y 64 años no es una excepción a la situación general de las mujeres. Por tanto, se encuentran concentradas en un reducido número de ocupaciones y en sectores ligados a los servicios de carácter tradicional, asociados a un bajo nivel de cualificación con bases de cotización menores que las de los hombres de esas cohortes de edad.

### **3. LAS TRAYECTORIAS LABORALES DE LAS MUJERES DE 45 A 64 AÑOS, ALGUNAS DESIGUALDADES POR GÉNERO**

A pesar de todo lo que se ha puesto de manifiesto en el apartado anterior, hay otro factor explicativo de las diferencias salariales brutas observadas: en general, las mujeres acumulan menos experiencia laboral que los hombres, lo que puede ser causa de menor productividad, menor tiempo de cotización y menores ingresos.

Cuando se analizan los perfiles de actividad y ocupación por edades, se aprecian diferentes comportamientos por género a lo largo del ciclo vital. Las mujeres en numerosas ocasiones se ven obligadas a abandonar el empleo para poder compatibilizar trabajo y familia. Estos periodos de interrupción tienen un doble efecto, por un lado, la vuelta al empleo puede conllevar menores salarios como penalización a ese tiempo fuera del mercado y, por otro lado, es posible que en los periodos de no empleo no haya cotización a la Seguridad Social. Ambos factores, menores salarios y menor tiempo de cotización, contribuirán a que la pensión de jubilación se vea reducida.

Desde la teoría del capital humano se explica por qué se producen estos efectos negativos de las interrupciones del empleo sobre los ingresos. Los trabajadores que piensan abandonar en algún momento el empleo tienden a invertir menos en su capital humano, ya que cuentan con que el período de recuperación de su inversión va a ser más corto del que sería sin interrupciones. También se produce una depreciación de su inversión durante los periodos de inactividad (Polachek y Siebert, 1993), en ese período no generan experiencia ni adquieren capital humano específico que más tarde se pueda rentabilizar con mayores salarios. Todo el tiempo que se pasa fuera de un empleo tiene consecuencias negativas para los ingresos presentes y futuros. La interacción entre salarios y participación en distintos momentos del ciclo vital es compleja y muy importante para entender las diferencias salariales por género (Weiss y Gronau, 1981).

Desde el punto de vista de la demanda, los empleadores ven los abandonos previos de los trabajadores como señales adversas de que en un futuro también puedan volver a abandonar, por este motivo tenderán a pagarles salarios menores. Además, como esto supondría perder las posibles inversiones que hayan hecho en la formación del trabajador, estarán poco dispuestos a gastar en su formación, con lo que las posibilidades de estos trabajadores de aumentar sus salarios futuros también disminuye (Albrecht et al, 1999).

Para poder valorar cuánto influirán las interrupciones laborales sobre los ingresos futuros de un individuo, incluidos los ingresos de la jubilación, parece razonable considerar varios aspectos de estas interrupciones, además de su propia existencia. Por una parte, es interesante conocer el número de veces que una persona ha abandonado el empleo, es decir, cuantas “interrupciones” ha tenido. Por otra, el tiempo que han durado estas interrupciones y, por último, cuánto tiempo ha transcurrido desde el último episodio de abandono, es decir si la interrupción es reciente o no.

La MCVL proporciona información suficiente para medir el peso de los episodios de no empleo a lo largo de las trayectorias laborales y poder analizar el efecto de las interrupciones sobre los ingresos. Se han seleccionado a todos los individuos entre 45 y 64 años que aparecen en una, alguna o todas las muestras del período comprendido entre 2005 y 2012 con al menos un episodio de empleo registrado como alta en el sistema de la Seguridad Social. En total la muestra analizada

está formada por 125.483 episodios de empleo, correspondiendo el 67 por ciento a hombres y el 33 por ciento a mujeres. La información disponible permite conocer las características personales y del puesto de trabajo así como información sobre su trayectoria laboral desde que se registró su primer registro de afiliación en el empleo<sup>3</sup>.

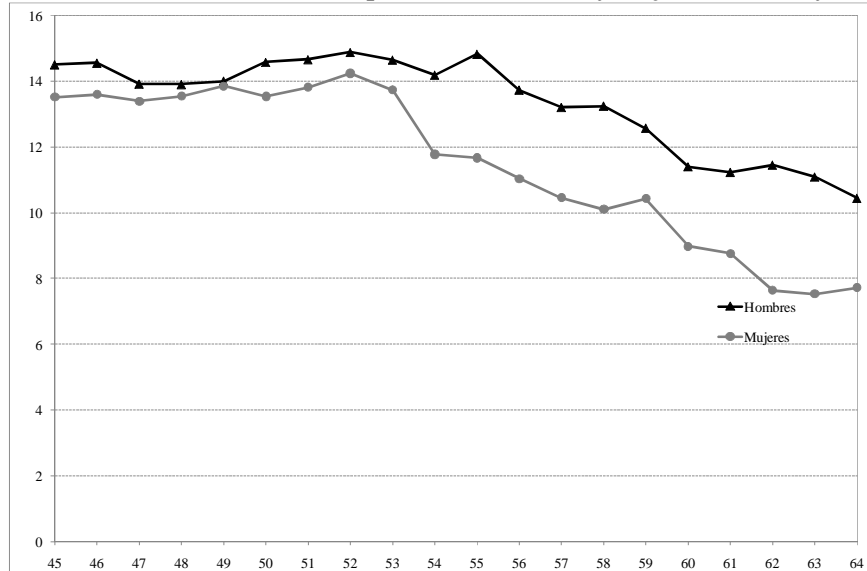
El concepto de abandono del empleo tiene un componente subjetivo y por este motivo es necesario acotar qué se define como tal en este trabajo. El carácter de los datos utilizados hace posible conocer la sucesión de distintos episodios de empleo de un mismo individuo, con el tiempo que transcurre entre ellos, de tal forma que es posible saber si una vez terminado un episodio de empleo el individuo ocupa otro puesto de trabajo o no y cuándo lo hace. Puede haber abandonos porque el individuo ha salido definitivamente de la muestra o porque ha habido una interrupción entre una baja y la siguiente alta en el empleo. El número medio de interrupciones, considerando como tal cualquier periodo de tiempo transcurrido entre un empleo y otro, es de 13 para los individuos analizados.

Con el fin de detectar las diferencias por género en las trayectorias previas de los individuos de 45 a 64 años se van a analizar diversos aspectos de dichas trayectorias. En primer lugar hay que señalar que el número medio de interrupciones de los hombres es mayor, por lo que se puede decir que han estado más veces fuera del empleo (Gráfico 1). Aunque en determinadas edades la diferencia es casi imperceptible. Las diferencias ponen de relieve que los hombres salen más veces del empleo, aunque los periodos que pasan fuera son de duración inferior a un año.

---

<sup>3</sup> Para perfilar la trayectoria de abandonos de cada individuo se han considerado los episodios registrados con fecha de alta 1960 o posterior, ya que los registros con fecha anterior tienen problemas de información.

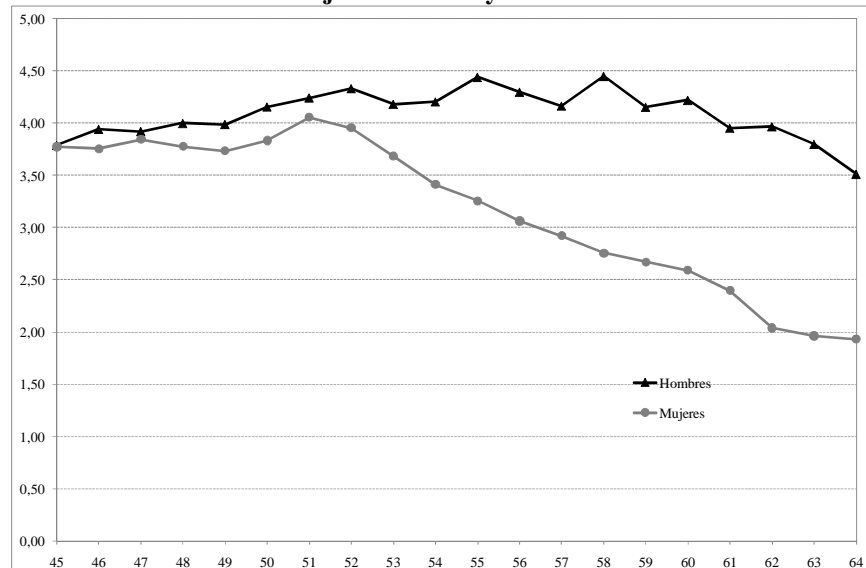
**Gráfico 1. Número medio de interrupciones de hombres y mujeres entre 45 y 64 años.**



Fuente: MCVL, 2005-2012

Las mujeres pasan más tiempo fuera del empleo que los hombres, a pesar de que estos tienen más episodios de interrupción. Luego hay más posibilidades de que las mujeres tengan mayor proporción de tiempo sin cotización que los hombres, lo que repercutiría en sus prestaciones por jubilación. Como aproximación a la situación en los periodos de no empleo incluimos un gráfico con el número de episodios de prestación de hombres y mujeres (Gráfico 2).

**Gráfico 2. Número de episodios de afiliación por cobro de una prestación por desempleo de hombres y mujeres entre 45 y 64 años.**



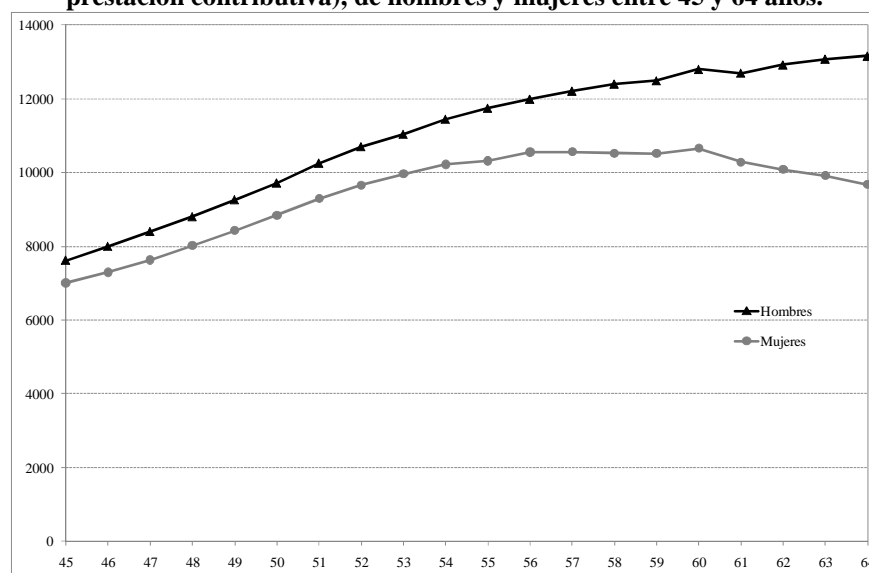
Fuente: MCVL, 2005-2012

Es decir, episodios en los que el individuo aparece en la Seguridad Social como receptor de una prestación y por lo tanto contribuyendo por el concepto de jubilación. Se observa que los

hombres, sobre todo a partir de los 50 años, tienen más episodios de prestaciones, es decir, en los periodos de no empleo están en mayor medida que las mujeres en una situación de protección y cotizando para su futura jubilación.

Si se suma el tiempo pasado en el empleo y el tiempo en el que se percibe una prestación desde la primera afiliación a la Seguridad Social, se puede tener una aproximación al tiempo cotizado (Gráfico 3). En el gráfico se observa que los hombres entre 45 y 64 años han cotizado más tiempo que las mujeres de su misma edad. La diferencia es menor para las edades inferiores y muestra una tendencia creciente con la edad.

**Gráfico 3. Tiempo de cotización a la Seguridad Social en días (episodios de empleo y de cobro de prestación contributiva), de hombres y mujeres entre 45 y 64 años.**



Fuente: MCVL, 2005-2012

No obstante, esta información hay que complementarla con la proporción que supone el tiempo de cotización sobre el tiempo que potencialmente podrían haber cotizado desde su primera alta en la Seguridad Social. Así, mientras que los hombres entre 45 y 64 años por término medio han estado cotizando un 91,5 por ciento del tiempo total transcurrido desde su entrada en el sistema de la Seguridad Social, en el caso de las mujeres esta proporción sólo llega al 80,4 por ciento. Naturalmente, la proporción de tiempo cotizado aumenta con la edad, tanto para los hombres como para las mujeres.

En resumen, el análisis de las trayectorias de empleo y cotización muestra que a pesar de que los hombres interrumpen más veces que las mujeres el empleo, el tiempo que pasan no

ocupados es menor. La duración media de los episodios de interrupción es superior para las mujeres. Además, durante los periodos de no empleo los hombres tienen más episodios en los que están percibiendo una prestación que las mujeres, lo que contribuye a aumentar sus periodos de cotización.

Todos estos indicadores muestran que las trayectorias de las mujeres son menos estables y por lo tanto, éstas tendrán, por término medio, menor tiempo cotizado que los hombres.

#### **4. ANALISIS DE LAS DIFERENCIAS SALARIALES POR GENERO**

En este apartado se va a analizar de qué manera el nivel salarial que perciben las mujeres, en comparación con los hombres, se ve afectado por su situación en el mercado de trabajo y por sus trayectorias laborales, en concreto por las posibles interrupciones del empleo a lo largo de su historia laboral. En concreto se estudia qué parte de las diferencias salariales observadas se debe a las diferentes características de los hombres y las mujeres y qué parte podría deberse a discriminación. Para ello se utilizan los ingresos salariales de carácter fiscal del último episodio de empleo en el que se observa a los individuos. De esta manera se pueden analizar los salarios desde la perspectiva del puesto de trabajo en sí mismo y del individuo que los percibe.

La metodología que se utiliza es la descomposición salarial de Oaxaca (1973), que sirve para estimar la cuantía de la discriminación cuando existen diferencias salariales que no vienen explicadas por diferencias en la productividad. El método consiste en estimar ecuaciones de salario para ambos sexos que permitan descomponer las diferencias salariales brutas, es decir, la brecha salarial. La especificación de los salarios viene dada por las siguientes ecuaciones:

$$w_h = \beta_h X_h + u_h$$

$$w_m = \beta_m X_m + u_m$$

Donde  $w$  es el logaritmo del salario por hora,  $X$  son las características observables para los individuos que determinan los ingresos y  $\beta$  representa el precio que el mercado asigna a las diferentes características productivas, indicando los subíndices  $h$  y  $m$  la característica de hombre o mujer.

Los coeficientes estimados se utilizan para descomponer las diferencias salariales en diferencias explicadas y no explicadas. Así, las diferencias entre los salarios medios vendrían dadas por la siguiente expresión, siendo los salarios de los hombres la referencia:

$$w_h - w_m = \beta_m(X_h - X_m) + X_m(\beta_h - \beta_m)$$

Al realizar la estimación se ha tenido en cuenta que muchas de las variables explicativas son categóricas y por lo tanto que los resultados de la descomposición pueden estar condicionados por la categoría de referencia elegida (Oaxaca y Ransom, 1999, Gardeazabal y Ugidos, 2004). En efecto cuando una variable categórica se incluye en el modelo a través de variables dicotómicas que toman valores 0-1, para las diferentes categorías, una de las categorías se toma como referencia y se omite en la regresión para evitar la colinealidad. Sin embargo, los resultados de la descomposición salarial pueden estar condicionados por la elección de la categoría de referencia, ya que cada coeficiente cuantifica la diferencia respecto a la referencia. Si ésta cambia, los resultados de la descomposición también lo hacen. En concreto, los resultados cambian en la parte no explicada de las diferencias salariales, ya que hay un intercambio entre las características del individuo de referencia (recogidas en la constante) y la parte atribuible a las diferencias en los coeficientes. Una solución a este problema es la que proponen Gardeazabal y Ugidos (2004) y también Yun (2005). Se trata de restringir los coeficientes para las categorías individuales de forma que sumen cero, expresando los efectos como desviación de una media. De esta manera, si, por ejemplo, solo hubiese una variable categórica (D) como explicativa compuesta por  $k$  valores, el modelo a estimar sería:

$$w_i = \beta_0 + \beta_1 D_1 + \dots + \beta_{k-1} D_{k-1} + u_i$$

Siendo  $i = h, m$ ;  $\beta_0$  la constante y  $D_j$  ( $j=1, \dots, k-1$ ) las variables dicotómicas para cada categoría de la variable D dejando  $k$  como la categoría de referencia. Alternativamente el modelo puede formularse como (Jann, 2008):

$$w_i = \beta_0 + \beta_1 D_1 + \dots + \beta_{k-1} D_{k-1} + \beta_k D_k + u_i$$

Donde  $\beta_k$  es igual a cero. Si se define  $c$  igual a:

$$c = \frac{\sum_1^k \beta_j}{k}$$

Y se establece que  $\hat{\beta}_0 = \beta_0 + c$  y  $\hat{\beta}_j = \beta_j - c$ ,  $j = 1, \dots, k$

El modelo se puede transformar en:

$$w_i = \hat{\beta}_0 + \hat{\beta}_1 D_1 + \dots + \hat{\beta}_k D_k + u_i, \quad \sum_{j=1}^k \hat{\beta}_j = 0$$

Esta versión del modelo es matemáticamente equivalente al modelo sin transformar, por lo que a partir de él se obtienen las mismas predicciones. Así, a continuación, se estiman las ecuaciones salariales usando la codificación estándar de las variables dicotómicas y se normalizan los coeficientes respecto a la media resultante cuando se utiliza cada una de las variables dicotómicas como variable de referencia.

En la descomposición realizada la variable dependiente es el logaritmo de los ingresos salariales por día, calculados dividiendo los ingresos anuales declarados por el empleador a la Agencia Tributaria por el número de días trabajados en el último año observado.

Entre las variables explicativas se incluyen variables que indican la continuidad de la trayectoria laboral, en concreto tres: el tiempo de no empleo como porcentaje de la antigüedad en el sistema de Seguridad Social, el número de veces que se ha dejado el empleo sobre el número total de episodios observados y el tiempo que se lleva en el empleo desde la última interrupción sobre el tiempo total en el empleo. Además como variables personales se incluyen la edad, la edad al cuadrado, la nacionalidad del individuo en el momento de la realización de la muestra, el nivel de estudios, la Comunidad Autónoma en la que tiene lugar la afiliación a la Seguridad Social, el tamaño del municipio de residencia, el grupo de tarifa al que se refiere la cotización, la rama de actividad en la que se desarrolla la labor del puesto de trabajo, el tipo de empresario o empresa, el tamaño de la empresa, el tipo de contrato y la fecha en la que comenzó el episodio de empleo del que se observan los ingresos.

Los resultados de la descomposición salarial se presentan en la Tabla 1. La diferencia salarial para el grupo analizado muestra que las mujeres ganan un 17,17 por ciento menos que los hombres.

De esta diferencia aproximadamente la mitad se puede explicar por las variables incluidas y la otra mitad puede deberse a comportamientos discriminatorios o a las variables omitidas.

**Tabla 1. Resultados de la descomposición de las diferencias salariales por género: hombres y mujeres entre 45 y 64 años**

Diferencia salarial (17.17)	Coeficientes		Porcentajes	
	Explicada	No explicada	Explicada	No explicada
<i>TOTAL</i>	8.41	8.76	100.00	100.00
<i>Tiempo no empleo/Antigüedad SS</i>	3.09	-2.71	36.78	-31.00
<i>Número de interrupciones del empleo/Total episodios</i>	0.41	3.07	4.82	35.03
<i>Tiempo en empleo desde última interrupción</i>	0.37	0.31	4.35	3.59
Extranjero	-0.11	0.06	-1.35	0.71
Edad	1.58	-4.42	18.72	-50.44
Edad2	-1.26	6.44	-14.94	73.52
Estudios	-0.97	-1.45	-11.52	-16.53
Otros adultos en el hogar	0.00	1.20	0.05	13.65
Menores en el hogar	0.08	0.22	0.98	2.50
Tamaño del municipio	-0.08	-0.07	-0.92	-0.81
Comunidad Autónoma	-0.40	2.24	-4.71	25.63
Grupo de cotización	0.71	-2.86	8.48	-32.70
Rama de actividad	7.82	0.19	92.93	2.12
Tamaño empresa	-2.56	0.17	-30.42	1.89
Tipo de empresa	-0.81	-0.21	-9.67	-2.42
Tipo de contrato	0.02	7.85	0.29	89.62
Año inicio	0.51	-1.77	6.11	-20.22
Constante		0.35		4.04

Fuente: MCVL, 2005-2012

De los resultados obtenidos hay que señalar que los indicadores de interrupciones en el empleo resultan significativos y explican parte de las diferencias salariales por género, en concreto, las tres variables suman el 45 por ciento de las diferencias explicadas, esto quiere decir que los hombres ganan más que las mujeres debido a que interrumpen menos el empleo y por lo tanto sufren en menor medida los efectos de la depreciación de su capital humano. En la parte de la diferencia salarial no explicada llama la atención el signo negativo de la variable que recoge el tiempo de no empleo sobre la antigüedad en la Seguridad Social, significa que los hombres sufren una mayor penalización en sus salarios por el tiempo que dejan de estar ocupados.

Del resto de las variables incluidas se observa que la distribución sectorial del empleo, el grupo de cotización y el tipo de contrato perjudican los salarios femeninos.

## 5. CONCLUSIONES

El objetivo de este trabajo es poner de manifiesto algunas de las diferencias que se aprecian en la situación laboral de las mujeres y de los hombres con edades comprendidas entre los 45 y los 64 años, para así poder tener elementos de juicio que permitan valorar si en la etapa de su jubilación persistirán las diferencias que hoy se observan en las generaciones de más edad y entre los perceptores de una pensión contributiva de jubilación.

En este trabajo nos centramos en el análisis de algunas características del empleo y de las trayectorias laborales que inciden directamente en alguno de los componentes que se utilizan para el cálculo de las pensiones como son el número de días cotizados, los importes cotizados según la base reguladora y la edad a la que se accede a la jubilación.

En primer lugar, una diferencia fundamental a considerar entre hombres y mujeres es su presencia en el empleo. Si bien es cierto que la historia reciente del mercado laboral español se caracteriza por un aumento significativo y sin precedentes de la participación laboral femenina, aún no se han alcanzado tasas de participación paritarias. Esta disparidad es aún más patente en las generaciones de más de 45 años. De hecho, la proporción de mujeres de estas edades que está generando derechos contributivos para la percepción de una pensión de jubilación apenas llega a la mitad de la cohorte; teniendo unas tasas de ocupación que llegan a estar en algún grupo hasta 30 puntos porcentuales por debajo de las tasas de ocupación de los hombres.

En segundo lugar, si se analiza la situación laboral de las mujeres que sí participan en el empleo, se observa que las características de los puestos de trabajo que ocupan proporcionan menores derechos de cotización, ya que conllevan menores periodos de cotización que los hombres y también tarifas de cotización inferiores a las de estos. Así, las mujeres entre 45 y 64 años tienen tasas mayores de temporalidad que los hombres de su cohorte con la mayor rotación e inestabilidad en el empleo que esto conlleva. También hay que señalar que el 20 por ciento de estas mujeres tienen un empleo a tiempo parcial, dando lugar a que sus bases de cotización sean inferiores a las de los hombres de su edad que tienen una tasa de parcialidad casi inexistente.

Otros indicadores de desigualdad en el empleo entre hombres y mujeres podemos encontrarlos en la segregación ocupacional y en las diferencias salariales, ambos muy relacionados. No cabe duda de que estas desigualdades salariales tendrán una repercusión negativa en las futuras pensiones de jubilación.

Otro factor a tener en cuenta se desprende del análisis de las diferencias en las trayectorias laborales de hombres y mujeres. Tradicionalmente las mujeres han asumido un papel en el ámbito familiar que en muchas ocasiones ha dificultado su inserción laboral y la permanencia en el empleo. Este patrón de comportamiento tiene un doble efecto sobre los ingresos en la jubilación, por una parte, las mujeres tienen periodos de cotización a lo largo de su vida activa menores que los hombres y, por otra parte, el tiempo pasado fuera del empleo conlleva una depreciación de su capital humano lo que origina una disminución de sus salarios.

Este análisis novedoso sobre las discontinuidades en el empleo a lo largo de la vida laboral se realiza con datos de la MCVL que permite reconstruir las trayectorias de los individuos, conociendo cuánto tiempo ha transcurrido desde su primera afiliación a la Seguridad Social y qué parte de ese tiempo han pasado dentro y fuera del empleo. El análisis de distintos aspectos de la continuidad de las trayectorias muestra que a pesar de que los hombres entre 45 y 64 años interrumpen más veces que las mujeres su contacto con el empleo, el tiempo que pasan no ocupados es menor. Además, durante los periodos de no empleo, los hombres tienen más episodios en los que están percibiendo una prestación contributiva por desempleo que las mujeres, lo que contribuye a aumentar sus periodos de cotización. Por lo tanto, todos los indicadores descritos muestran que las trayectorias de las mujeres son menos estables y por lo tanto, acumulan, por término medio menos tiempo de cotización que los hombres.

Por último, con los datos de la MCVL se han analizado las diferencias en los ingresos salariales como un factor clave para entender las desigualdades por género en las percepciones de ingresos durante la jubilación. Los ingresos salariales medios de las mujeres son inferiores a los de los hombres, siendo la brecha neta igual al 17 por ciento en las edades comprendidas entre los 45 y los 64 años. Estas diferencias tienen mucho que ver, como se ha puesto de relieve, con la

estructura ocupacional, con el tiempo de trabajo, con el tipo de contrato y con la continuidad en el empleo.

En definitiva, conseguir la igualdad en la jubilación pasa por conseguir la igualdad de oportunidades en el empleo. El análisis realizado pone de manifiesto que las diferencias por género en las pensiones contributivas de jubilación percibidas en la actualidad es muy posible que se mantengan cuando las cohortes entre 45 y 64 años alcancen la edad de percibir estas pensiones. Ya que las mujeres están cotizando por importes inferiores a los que cotizan los hombres de su generación y durante menos tiempo que estos, luego cabe esperar que la jubilación que perciban sea también inferior.

## **6. BIBLIOGRAFIA**

Albrecht, J. W., Edin, P.-A., Sundstrom, M. y Vroman, S. B. (1999), "Career interruptions and subsequent earnings: a reexamination using Swedish data", *Journal of Human Resources*, 34(2), 294–311.

Anker, R. (1998): "Gender and jobs: Sex Segregation of occupations in the world". *International Labor Office, OIT*.

Cebrián, I. y Moreno, G. (2008): La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español. Desajustes y retos. *Economía Industrial* nº367. Ministerio de industria, turismo y comercio.

CES (2011): Tercer Informe del CES sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española, Informe 01/2011, Consejo Económico y Social de España.

Flückiger, J., Silber, J. (1999). *The Measurement of Segregation in the Labor Force*. New York, NY: Physica Verlag.

Hotchkiss, J.L. y Pitts, M.M. (2005), "Female labour force intermittency and current earnings: switching regression model with unknown sample selection", *Applied Economics*, 37:5, 545-560.

Mateos de Cabo, R. (2006): La mujer en los consejos de administración. *Cinco días*, 11 de Octubre.

Moreno, G. y Cebrián, I. (2009), *Trayectorias de afiliación y bases de cotización, según género*, proyecto FIPROS 2008/25.

Polachek, S.W. y Siebert, W.S. (1993), *The Economics of Earnings*, Cambridge University Press

Weiss, Y. y Gronau, R. (1981), "Expected Interruptions in Labor Force Participation and Sex-Related Differences in Earnings Growth," *Review of Economic Studies*, 48(4), 607-19.