

Tiempo cotizado, ingresos salariales y sus consecuencias para las pensiones: diferencias por género al final de la vida laboral

Inmaculada CEBRIÁN LÓPEZ
Universidad de Alcalá
inmaculada.cebrian@uah.es

Gloria MORENO RAYMUNDO
Departamento de Economía
Universidad de Alcalá
gloria.moreno@uah.es

Recibido: 09-04-2015

Aceptado: 11-06-2015

RESUMEN

El estudio de las diferencias por género en las trayectorias laborales de mujeres y hombres entre 45 y 65 años permite medir su impacto sobre las diferencias salariales entre estos. Al comparar diversos aspectos de estas trayectorias, como son 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, se observa que las mujeres pasan más periodos fuera del empleo y son más largos, lo que explica en buena medida las diferencias salariales por género observadas. Así, si las mujeres sufren una doble penalización, porque acumulan menos periodos de cotización y tienen ingresos menores, sus pensiones de jubilación serán siempre menores que las de los hombres. La reforma del sistema de pensiones y el endurecimiento de las exigencias de cotización puede empeorar su situación y previsiblemente aumentar la brecha existente entre hombres y las mujeres.

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

Contribution period, wages and their consequences for pensions:
gender gap at the end of working life

ABSTRACT

The study of gender differences in the labour trajectories of women and men between 45 and 65 years old, enable to measure their impact on gender wage gap. The analysis of several aspects of these paths, such as the length in the Social Security system, periods of interruption throughout their working lives or the number of employment interruptions, shows that women spend more and longer periods out of employment. This fact notably explains the observed gender wage differentials. Consequently, if women suffer a double penalty, because they accumulate fewer periods of contribution and have lower incomes, their retirement pensions will always be lower than those of men. The recent reform of the pension system and tightening of requirements may worsen their situation and likely increase the gender gap in contributive pensions.

Keywords: contribution period, labour trajectories, gender wage gap, pensions.

REFERENCIA NORMALIZADA

Cebrián López, I. y Moreno Raymundo, G. (2015). "Tiempo cotizado, ingresos salariales y sus consecuencias para las pensiones: diferencias por género al final de la vida laboral". *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 33, núm. 2, p. 311-328.

SUMARIO: Introducción. 1. Situación y trayectorias laborales entre los 45 y 65 años: desigualdades por género. 2. Trayectorias laborales y diferencias salariales por género. 3. Conclusiones. 4. Bibliografía.

Introducción

La reforma del sistema de pensiones de 2011 y el endurecimiento de las exigencias de cotización (Ley 27/2011)¹ 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 2012, el colectivo de personas que recibía una pensión de jubilación estaba formado por 3.406.868 hombres cobrando por término medio 1.106,65 euros mensuales, mientras que había 1.923.213 mujeres percibiendo una pensión media que ascendía 662,42 euros². Estas personas, según los datos del último trimestre de 2012 de la Encuesta de Población Activa (EPA), guardan una relación estrecha con el colectivo formado por los mayores de 65 años, que casi alcanzaba los 8 millones de individuos, aproximadamente un 17 por ciento de la población total. En este grupo de edad, las mujeres son mayoría, con una representación, en esa fecha, del 57 por ciento, algo más de cuatro millones y medio (casi el 20 por ciento del colectivo total de mujeres). Estas mujeres pertenecen a una generación que ha vivido circunstancias históricas que acarrearán 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

¹ Ésta no ha sido la única reforma que recientemente ha recaído sobre el sistema de pensiones. La Ley 23/2013 introduce un factor de sostenibilidad del sistema de pensiones y un índice de revalorización de las pensiones que previsiblemente van a afectar sustancialmente a los ingresos de los pensionistas. Un análisis detallado puede encontrarse en Suárez 2014.

² Si nos ceñimos al régimen general de la Seguridad Social el número de hombres se reduce a 2.531.630 con una pensión media de 1.208,05 € y las mujeres bajan a 926.378 con una pensión media de 850,17 €

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 casi del 40 por ciento, y del 30 por ciento en el régimen general de la Seguridad Social, según los datos de pensiones medias del MEYSS correspondientes a 2012.

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 éste 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 son, en general, mayores en el caso de los hombres para todas las ocupaciones. Concretamente, y según los datos publicados por Eurostat³ referidos a 2012, 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.

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.

³ Estos datos pueden encontrarse en el siguiente link:

http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics

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”⁴ aparece como un obstáculo invisible en la carrera profesional de las mujeres que las impide avanzar. 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 (CES, 2011). 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, desde la perspectiva de género, sobre la incidencia que tiene la situación de los trabajadores en el mercado de trabajo y sus patrones de movilidad laboral en las condiciones económicas en la segunda mitad de su vida laboral. 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. A partir de esta información se podrá valorar 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 65 años.

La fuente de información utilizada es Muestra Continua de Vidas Laborales con datos fiscales (MCVL-F), explotada en su versión de panel, entre los años 2005-2012. La explotación de los datos aportados por esta fuente permite conocer las trayectorias laborales de aquellos individuos que tuvieron algún contacto con la

⁴ 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.

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-F. 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.

1. Situación y trayectorias laborales entre los 45 y 65 años: desigualdades por género

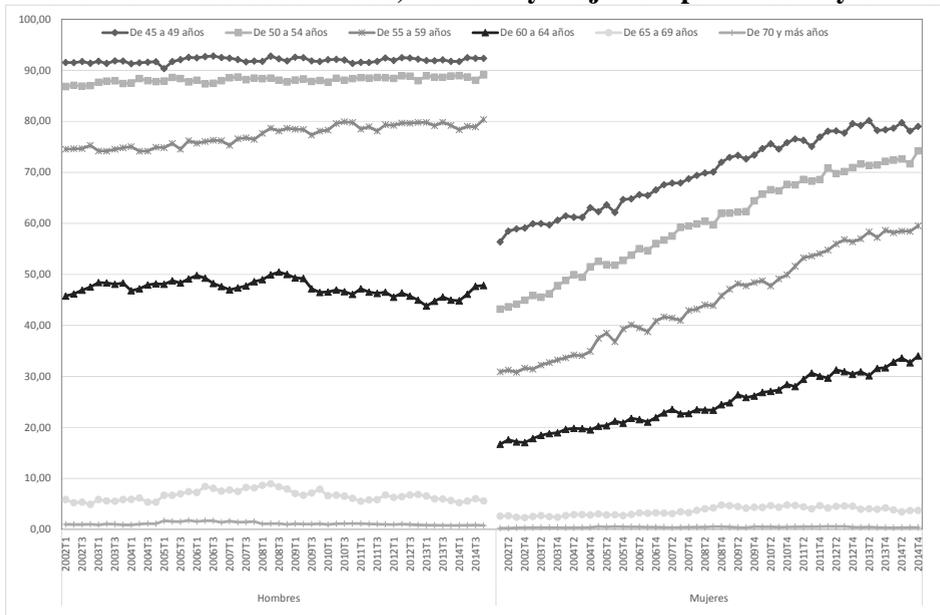
Uno de los hechos más relevantes que ha experimentado el mercado laboral español en los últimos años ha sido el proceso de incorporación de las mujeres al mundo del trabajo. En los últimos 20 años se han incorporado 4,7 millones de mujeres al mercado laboral, acumulando una tasa de crecimiento medio anual del 2,8 por ciento. Este hecho, junto con la llegada masiva de inmigrantes a lo largo de la última etapa expansiva, ha condicionado enormemente la evolución de la población activa, aunque la reciente crisis económica ha truncado esta tendencia hasta tal punto que la población activa ha tenido tasas de variación negativas.

Algunos cambios en el mercado de trabajo han sido claves para la incorporación de las mujeres, como la terciarización del empleo y el aumento del nivel educativo femenino. Sin embargo, todavía existen algunas situaciones de desigualdad importantes que conllevan diferentes obligaciones y exigencias en el ámbito laboral y familiar. La consecuencia principal es que las circunstancias familiares inciden sobre la oferta laboral de hombres y mujeres de manera distinta. Cabe destacar, como ejemplo, que 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 y el cuidado de otros dependientes.

El perfil de la participación laboral de los hombres apenas ha sufrido cambios, sin embargo, el de las mujeres se mantiene en proceso de cambio (Cebrián y Moreno, 2008). 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 y con una salida cada vez más progresiva por la posibilidad de los nuevos sistemas de jubilación. En cambio, el perfil de la participación laboral de las mujeres responde a otra realidad ya que, aunque también se incorporan al mercado de trabajo tras los estudios, su permanencia es discontinua. No obstante, en los últimos años se observa que acceden en una proporción mayor y abandonan en una proporción menor. De hecho, en los primeros años del siglo XXI, las tasas de actividad masculina y femenina, entre los 45 y los 65 años, se diferenciaban en más de 30 puntos porcentuales. En cambio, a finales del año 2014, las diferencias se han reducido la mitad, como consecuencia

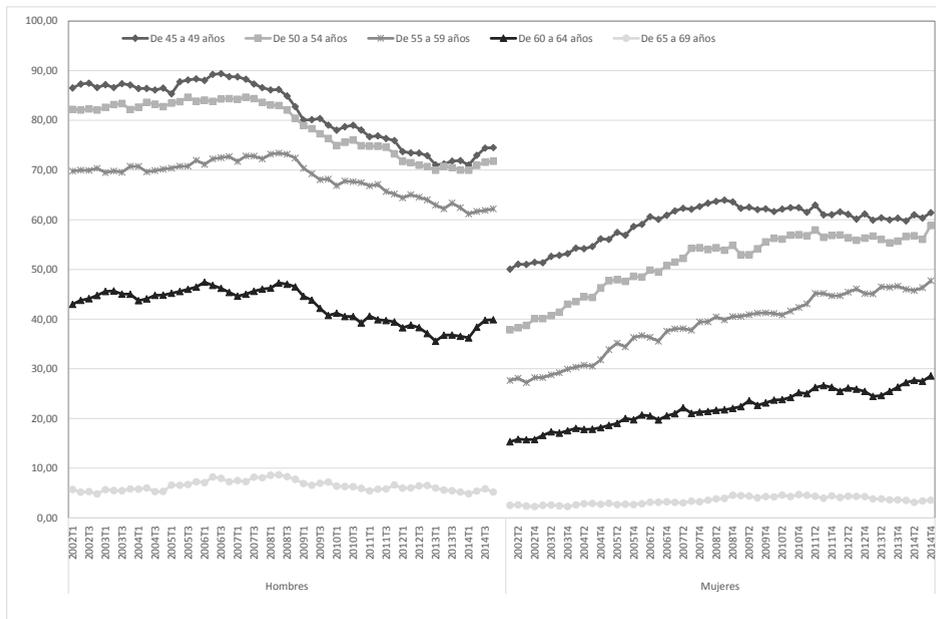
del patente incremento en la participación femenina en todos los grupos de edad. Algo parecido ha ocurrido con las diferencias observadas en las tasas de ocupación, ya que la caída del empleo masculino ha tenido lugar al tiempo que se ha mantenido e incluso incrementado en cierta medida el empleo femenino de las cohortes de más edad. Esto ha dado lugar a que la presencia de las mujeres de mediana edad en el mercado de trabajo, medida tanto por la actividad como por la ocupación, haya mejorado, aunque dista aún de alcanzar los valores que presentan los hombres de su misma generación.

Gráfico 1. Tasa de actividad, hombres y mujeres a partir de 45 y 69 años.



Fuente: EPA, INE

Gráfico 2. Tasa de empleo, hombres y mujeres entre 45 y 69 años.



Fuente: EPA, INE

Por otra parte, hay que tener en cuenta que las mujeres han tenido tasas de temporalidad superiores a la de los hombres de su mismo grupo de edad, por lo que pueden estar sometidas a niveles de rotación mayores y más expuestas a periodos de no empleo y, por lo tanto, de no cotización. Si a esta rotación se añade 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. 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 de las diferencias salariales.

Además, 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, siendo las mujeres las que en mayor medida abandonan el empleo para compatibilizar trabajo y familia. Estos periodos de interrupción tienen un doble efecto ya que, por un lado, la vuelta al empleo puede ser penalizada en forma de menores salarios por el tiempo pasado fuera del mercado y, por otro lado, a lo largo de los periodos de no empleo es posible que 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.

La teoría del capital humano explica que los efectos negativos de las interrupciones del empleo pueden recaer 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.

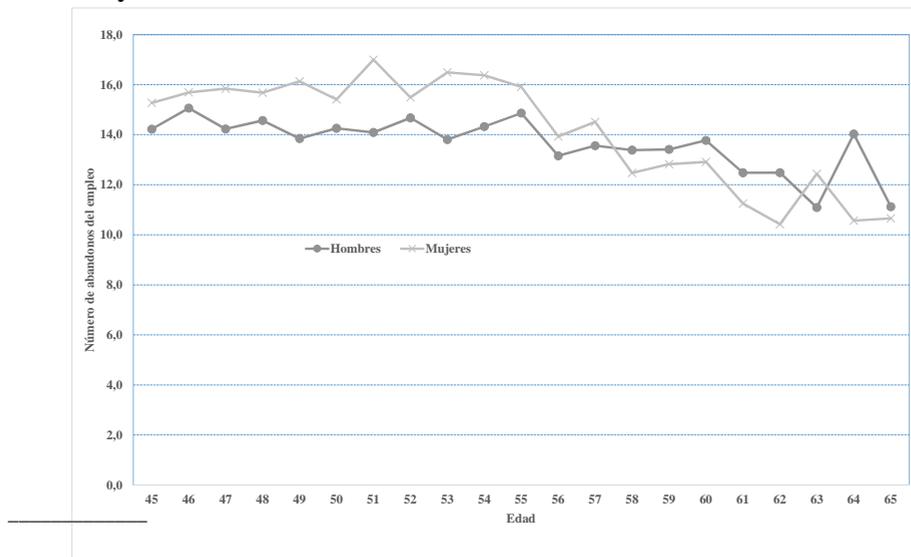
La MCVL-F proporciona información suficiente para medir el peso de los episodios de no empleo a lo largo de las trayectorias laborales y poder analizar el efecto de las interrupciones sobre los ingresos⁵. Se han seleccionado a todos los individuos entre 45 y 65 años que aparecen en una, alguna o todas 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 150.017 episodios de empleo asalariado a tiempo completo, en el régimen general, correspondiendo el 61,3 por ciento a hombres y el 38,7 por ciento a mujeres. La información disponible permite conocer las

⁵ En el trabajo de Cebrián y Moreno 2013 se puede encontrar un análisis descriptivo de estos efectos.

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 empleo⁶.

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 14,9 para las mujeres y 13,9 para los hombres pertenecientes al grupo analizado. Ahora bien, en el Gráfico 3 se puede apreciar que existen diferencias cuando se tiene en cuenta la edad. En efecto, el número medio de interrupciones es más alto entre los 45 y los 55 años, siendo además ligeramente superior el número medio de las mujeres (en torno a 16 interrupciones). En cambio, en las edades más avanzadas, los hombres tienen más interrupciones por término medio. Estos perfiles podrían esconder detrás de sí patrones de comportamiento que tendrían más que ver con procesos de ajustes debidos a planes de reestructuración empresarial y jubilaciones anticipadas.

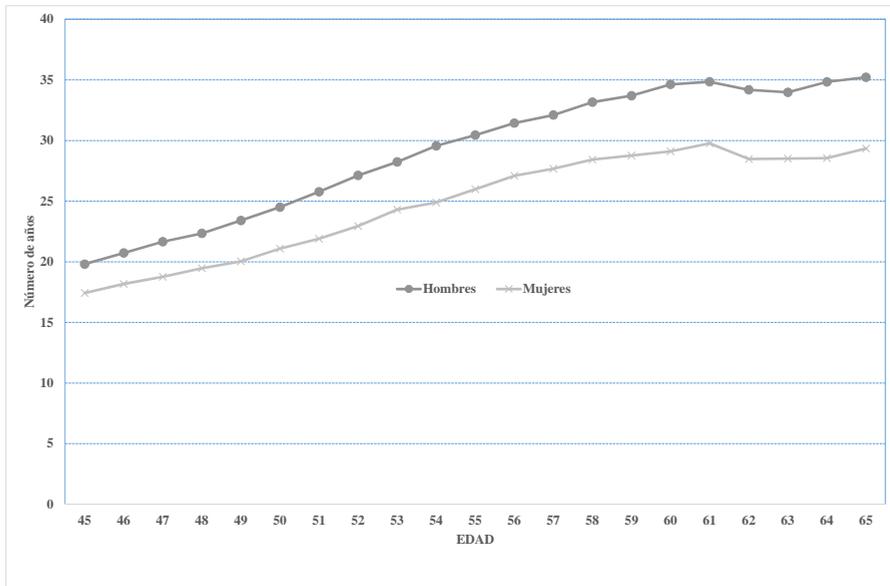
Gráfico 3. Número medio de interrupciones laborales de hombres y mujeres entre 45 y 65 años.



Fuente: MCVL-F, 2005-2012

⁶ 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 por falta de información.

Gráfico 4. Tiempo de cotización en la Seguridad Social en años (episodios de empleo y de cobro de prestación contributiva) de hombres y mujeres entre 45 y 65 años.



Fuente: MCVL-F, 2005-2012

También es posible que las mujeres de más edad que están en el empleo sean aquellas con trayectorias más estables y con menos periodos de interrupción, mientras las menos estables cabe esperar que abandonen definitivamente el empleo antes de llegar a esas cohortes de edad.

Adicionalmente, según se desprende del Gráfico 4, el tiempo cotizado total es, por término medio, más alto en el caso de los hombres que en el de las mujeres. La diferencia es menor para las edades inferiores y crece con la edad, hasta llegar a alcanzar una diferencia superior a los 5 años en torno a las edades más avanzadas. Lo que indica que en las edades más próximas a la jubilación, a pesar de que las mujeres que se observan han tenido una mayor continuidad laboral, han cotizado menos tiempo que los hombres de su generación.

En suma, hay más posibilidades de que las mujeres tengan una proporción mayor de tiempo sin cotización que los hombres, lo que repercutirá negativamente en el momento de acceso a sus prestaciones por jubilación.

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 65 años han estado cotizando por término medio un 90,4 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 82,6 por ciento.

Naturalmente, la proporción de tiempo cotizado aumenta con la edad, aunque crece proporcionalmente más en el caso de las mujeres. Este hecho observado podría estar indicando, como ya se ha comentado, que las mujeres de edad avanzada que observamos son aquellas que efectivamente han logrado mantenerse en el sistema y que se caracterizan por tener seguir un patrón laboral más estable que aquellas de su misma cohorte de acceso al sistema que pudieron abandonar antes y definitivamente el sistema.

En resumen, el análisis de las trayectorias de empleo y cotización muestra que, incluso aunque en algunas edades es mayor el número de interrupciones de los hombres que el de las mujeres, el tiempo que pasan ellas sin cotizar es mayor, por lo que estarán peor, sin lugar a dudas, en torno al momento de la jubilación. 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.

2. Trayectorias laborales y diferencias salariales por género

Algunos trabajos recientes (Cebrián y Moreno 2015) han demostrado que el tiempo que se pasa fuera del empleo penaliza más a los salarios de las mujeres que a los de los hombres. Esta circunstancia puede dar lugar a que las mujeres, en comparación con los hombres, sufran una doble penalización por el tiempo que no han podido cotizar. Por un lado, les lleva más tiempo alcanzar el tiempo mínimo para poder percibir una pensión, y un vez alcanzado, se encuentran con que tienen salarios y bases de cotización más bajas, de modo que llegan en peores condiciones que los hombres a la edad de jubilación. Para comprobar si efectivamente ocurre así, el análisis que se presenta a continuación mide cómo se ve afectado el nivel salarial que perciben las mujeres entre los 45 y los 65 años, en comparación con los hombres de su misma edad. Para ello se identifican características que determinan su situación en el mercado de trabajo y sus trayectorias laborales. En concreto, se trata de averiguar qué aspectos de las interrupciones del empleo a lo largo de su historia laboral inciden sobre los salarios y de qué manera. Además, se estudia qué parte de las diferencias salariales observadas se puede explicar por las distintas características de las mujeres y de los hombres y qué parte queda sin explicar y por lo tanto podría ser considerada como un indicio de 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:

$$\begin{aligned}w_h &= \beta_h X_h + u_h \\w_m &= \beta_m X_m + u_m\end{aligned}$$

Donde w es el logaritmo del salario por hora, X son las características observables para los individuos que determinan los ingresos y β 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 $i = h, m$; β_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):

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

Donde β_k es igual a cero. Si se define c igual a:

$$c = \frac{\sum_{j=1}^k \beta_j}{k}$$

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:

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

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, esta última variable es un indicador de estabilidad. 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.

Tabla 1. Resultados de la descomposición de las diferencias salariales por género: hombres y mujeres entre 45 y 65 años

	Coeficientes		Porcentajes	
	Explicada	No explicada	Explicada	No explicada
Diferencia salarial (10,83)				
<i>TOTAL</i>	1,35	9,49	100,00	100,00
<i>Tiempo no empleo/Antigüedad SS</i>	1,58	-1,04	116,92	-10,91
<i>Número de interrupciones del empleo/Total episodios</i>	0,00	-0,41	-0,16	-4,32
<i>Tiempo en empleo desde última interrupción</i>	0,19	1,50	13,84	15,86
Extranjero	-0,10	-0,08	-7,64	-0,80
Edad	0,74	98,33	54,67	1036,38
Edad2	-0,64	-44,44	-47,47	-468,43
Estudios	-1,09	-0,38	-80,68	-4,05
Otros adultos en el hogar	0,02	1,68	1,24	17,68
Menores en el hogar	0,12	0,60	8,90	6,28
Tamaño del municipio	-0,03	-0,13	-2,35	-1,35
Comunidad Autónoma	-0,07	1,67	-5,53	17,61
Grupo de cotización	-2,20	-1,74	-162,55	-18,37
Rama de actividad	7,48	-1,05	553,57	-11,08
Tamaño empresa	-4,22	0,94	-312,46	9,93
Tipo de empresa	-0,87	-0,89	-64,05	-9,37
Tipo de contrato	-0,29	1,93	-21,53	20,32
Año inicio	0,75	-1,62	55,28	-17,13
Constante		-45,38		-478,26

Fuente: MCVL-F, 2005-2012

La diferencia salarial para el grupo analizado muestra que las mujeres ganan un 10,83 por ciento menos que los hombres, en términos de salario por día cotizado⁷. De esta diferencia aproximadamente un 13 por ciento (1,35 correspondiente a la parte explicada) puede explicarse por las variables incluidas y un 87 por ciento (9,49 correspondiente a la parte no explicada) puede deberse a comportamientos discriminatorios o las variables omitidas. Hay que destacar que todas las variables incluidas en la estimación son significativas.

De los resultados obtenidos hay que señalar que los indicadores de interrupciones en el empleo explican parte de las diferencias salariales por género. En concreto, las variables que se refieren al tiempo y al número de veces que se ha estado fuera del empleo tienen signo positivo en las diferencias explicadas, esto quiere decir que los hombres ganan más que las mujeres debido a que interrumpen menos veces y menos tiempo el empleo y por lo tanto sufren en menor medida los efectos negativos de las trayectorias sobre los ingresos. 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, lo que podrían significar que los hombres sufren una mayor penalización en sus salarios por el tiempo que dejan de estar ocupados, indicando una posible discriminación en contra de los hombres.

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. Es decir, las características de las mujeres en cuanto a estas variables las sitúan en empleos peor remunerados que los que ocupan los hombres.

3. Conclusiones

El objetivo de este trabajo es poner de manifiesto algunas de las diferencias que se aprecian en la situación laboral e ingresos salariales de las mujeres y de los hombres con edades comprendidas entre los 45 y los 65 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.

Este trabajo se centra en analizar 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.

⁷ Cuando se analizan las diferencias salariales para el conjunto de mujeres y hombres, los resultados muestran una brecha salarial dos puntos más alta y una descomposición similar (Cebrián y Moreno 2015).

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 65 años tienen tasas mayores de temporalidad que los hombres de su cohorte y una mayor rotación e inestabilidad en el empleo. 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. El estudio de las discontinuidades en el empleo a lo largo de la vida laboral se realiza con datos de la MCVL-F 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 las mujeres entre 45 y 65 años interrumpen más veces que los hombres su contacto con el empleo y que el tiempo que pasan ocupadas 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 acumulan, por término medio menos tiempo de cotización que los hombres.

Los datos de la MCVL-F permiten también analizar si estas trayectorias y discontinuidades laborales son determinantes de las diferencias en los ingresos salariales y si son 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 10,83 por ciento en las edades comprendidas entre los 45 y los 65 años. Estas diferencias tienen que ver no sólo con la estructura ocupacional y sectorial, sino también con el tiempo de trabajo, el tipo de contrato y 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 65 años alcancen la edad de percibir estas pensiones. No cabe duda de que si las mujeres están cotizando por importes inferiores a los que cotizan los hombres de su generación y durante menos tiempo que estos, las mujeres tardarán más en sumar todo el tiempo necesario para poder acceder a la prestación de jubilación. Y además, cuando lo consigan, la pensión será inferior, no sólo por haber tenido periodos más cortos de cotización, sino también, porque sus salarios se habrán visto más perjudicados por ese tiempo cotizado que en el caso de los hombres.

Las desigualdades de género en pensiones contributivas que auguran estos resultados pueden verse además agravadas por las últimas reformas del sistema de pensiones. Por un lado, la reforma de 2011 (Ley 27/2011) endurece los requisitos para el acceso al sistema de pensiones, perjudicando a aquellos con periodos menores de cotización. Por otro lado, la reforma de 2013 (Ley 23/2013) incorpora un factor de sostenibilidad y un índice de revalorización que pueden suponer una devaluación de las pensiones, afectando más a los niveles más bajos. Las dos reformas perjudicarán previsiblemente a aquellos con menor tiempo cotizado y con pensiones más bajas, por lo que la brecha de género seguirá ampliándose y empeorando el nivel de vida de las mujeres en particular.

Es necesario que los poderes públicos tomen medidas para paliar estos efectos. En esta línea van algunas de las propuestas contenidas en el Plan Integral de Apoyo a la Familia 2015-2017 que el gobierno ha lanzado recientemente. En concreto, se propone un incremento de las pensiones de jubilación para madres que hayan tenido dos o más hijos, aunque aún no existe una concreción de cómo se desarrollará la propuesta.

Para lograr la igualdad en pensiones hacen falta medidas correctoras que afecten a los pensionistas pero también políticas laborales que fomenten la igualdad en el empleo, potenciando la estabilidad y la continuidad en el empleo de las mujeres así como la posibilidad de acceso a puestos mejor remunerados disminuyendo la brecha salarial que hoy se observa.

4. Bibliografía

- Albrecht, J. W., Edin, P.-A., Sundsstrom, M. y Vroman, S. B. (1999). "Career interruptions and subsequent earnings: a reexamination using Swedish data". *Journal of Human Resources*, 34(2), 294–311.
- 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.
- Cebrián, I. y Moreno, G. (2013): "Impacto de las trayectorias laborales de las mujeres de mediana edad sobre los ingresos en la edad de jubilación" en *Género y envejecimiento*, Folguera, P., Maquieira, V., Matilla, M.J, Montero, P. y Vara M.J. (eds) Instituto Universitario de Estudios de la Mujer, Ediciones de la Universidad Autónoma de Madrid.
- Cebrián, I. y Moreno, G. (2015): "The Effects of Gender Differences in Career Interruptions on the Gender Wage Gap in Spain", *Feminist Economics*, DOI: 10.1080/13545701.2015.1008534
- 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.
- Gardeazabal, J. y Ugidos A. (2004). "More on Identification in Detailed Wage Decompositions." *The Review of Economics and Statistics* MIT Press 86(4): 1034-1036.
- Oaxaca, Ronald (1973), "Male-female wage differentials in urban labor markets." *International Economic Review* 14: 693-709.
- Oaxaca, R. y Ransom M. (1999). "Identification in detailed wage decompositions." *Review of Economics and Statistics* 81:154–157.
- Polachek, S.W. y Siebert, W.S. (1993). *The Economics of Earnings*, Cambridge University Press
- Suárez, B. (2014). *El sistema público de pensiones: crisis, reforma y sostenibilidad*. Thomson Reuters – Lex Nova.
- 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.
- Yun, M. (2005). "A simple solution to the identification problem in detailed wage decompositions." *Economic Inquiry* 43: 766–772.