



EL DIFERENTE IMPACTO DEL GENERO EN EL SISTEMA DE PENSIONES ESPAÑOL

RESPONSABLE: D. Sergi Jiménez Martín

Investigación financiada mediante subvención recibida de acuerdo con lo previsto en la Orden TIN/1902/2009, de 10 de julio (premios para el Fomento de la Investigación de la Protección Social –FIPROS-)

La Seguridad Social no se identifica con el contenido y/o conclusiones de esta investigación, cuya total responsabilidad corresponde a sus autores.



***EL DIFERENTE IMPACTO DEL GÉNERO EN EL SISTEMA DE
PENSIONES ESPAÑOL***

FIPROS 2009/13

Sergi Jiménez Martín (UPF)

Catia Nicodemo (UAB)

Josep Maria Raya (UPF)

El presente proyecto, FIPROS-2009/13, ha sido financiado al amparo de lo previsto en la Orden TIN/1902/2009, de 10 de junio, (Premios FIPROS, Fondo para el Fomento de la Investigación de la Protección Social).

Índice

0. Introducción	3
1. Datos.....	11
2. Caracterización del papel de la mujer en el mercado laboral español	14
2.1 Participación femenina en mercado laboral español	14
2.2 Trayectorias laborales	16
2.2.1 Porcentaje de Alta	17
2.2.2 Porcentaje de no alta	24
2.2.3 Porcentaje de baja	30
2.2.4 Porcentaje de paro	35
2.3 Diferencias Salariales	42
2.4 Segregación ocupacional	47
2.5 Cuidado familiar	49
2.5.1 Efectos del cuidado familiar sobre las trayectorias laborales.	51
2.5.2 Efecto del número de hijos sobre las trayectorias laborales	62
2.5.3 Probabilidad de continuar trabajando tras tener un hijo	65
3. Implicaciones para el sistema de pensiones español.....	69
3.1 Reformas del sistema de pensiones español	69
3.2 El sistema de pensiones español y las diferencias entre hombres y mujeres.....	71
3.3 Ejercicio de simulación.....	74
4. Conclusiones	101
Bibliografía.....	110

0. Introducción

La participación en el mercado laboral de los trabajadores de edad avanzada y de las mujeres afecta decisivamente al sistema de pensiones. De hecho, durante muchos años estos colectivos han tenido un papel marginal en el mercado laboral, pero en los últimos tiempos la evolución sociodemográfica los ha situado en el centro del debate de diversas reformas tanto del mercado laboral como del sistema de pensiones.

La reducción de la mortalidad es particularmente importante en este sentido: la esperanza de vida a los 65 años ha experimentado aumentos superiores al 50% en los hombres y del 60% en las mujeres durante la segunda mitad del siglo XX en la práctica totalidad de los países de la OCDE (ver OECD, 2009). Esta realidad combinada con la tendencia a adelantar la edad de jubilación ha hecho que el porcentaje que los años de jubilación representan sobre el total de la vida de un individuo haya aumentado notablemente en las últimas décadas, habiéndose duplicado en los últimos 25 años en España. En este sentido, los problemas relativos al envejecimiento de la población y el derecho de garantizar una pensión adecuada para poder efectuar una vida digna al término de la vida laboral son reales y necesitan soluciones inmediatas.

A pesar de que en los últimos años se registra una mayor participación en el mercado laboral español por parte de mujeres e individuos de entre 50 y 64 años, su tasa de participación sigue siendo muy baja. La tasa de participación de individuos mayores de 50 años ha pasado del 46.5% en 1997 al 59.0% en 2007. Ahora bien, si tenemos en cuenta sólo a los hombres la situación no es

tan positiva. Conde y García (2004) concluyen que las tasas de empleo han caído drásticamente en los últimos años, principalmente por el importante descenso en la participación laboral de los trabajadores mayores de 55 años, afirmando que la dinámica demográfica y laboral que han seguido los individuos de los países industrializados, y entre ellos Cataluña, ha sido la de vivir más tiempo y trabajar durante menos tiempo. La necesidad de que los trabajadores permanezcan en el mercado laboral en edades avanzadas está motivada esencialmente por el muy acusado envejecimiento demográfico y sus múltiples repercusiones sobre el equilibrio financiero de los programas de seguridad social públicos. Ante este panorama, parece lógico que la Agenda de Lisboa 2004 haya fijado como una de sus prioridades promover una vida laboral más larga (*envejecimiento activo*), marcándose como objetivo para el 2010, alcanzar una tasa de empleo del 50% para trabajadores de 55 a 64 años de edad (Conde y García 2004).

No obstante, la mejora del mercado de trabajo español en términos de una participación y ocupación creciente durante el periodo 1998-2007 (recordamos que a partir del segundo trimestre del 2007 la ocupación empezó a decrecer debido a la crisis en la economía española y, en particular, del sector de la construcción) enmascaró sustancialmente la necesidad de evaluar la sostenibilidad del sistema de Seguridad Social. Una vez concluido dicho periodo, la actual coyuntura económica ha enfatizado las consecuencias de la negativa tendencia demográfica subyacente que hace inevitable tener que abordar el problema de la oferta de trabajo y, en particular concentrarse en la oferta de trabajo a edades avanzadas (salida del mercado laboral) así como en la entrada de la mujeres en el mercado laboral. Una mayor entrada de las mujeres en el mercado de trabajo, aparte de eliminar las ineficiencias sociales y económicas que actualmente causan la segregación femenina, aumentaría sustancialmente las cotizaciones a la Seguridad Social y la recaudación tributaria. Por lo tanto, aprender cómo se comportan los trabajadores españoles en edades avanzadas y analizar los determinantes de la participación laboral de las mujeres parecen un objetivo ineludibles de cualquier estudio que pretenda proponer alguna reforma del sistema de pensiones.

Por otra parte, se han llevado a cabo muchas reformas del sistema de pensiones tanto en España como en Europa (aumento edad de jubilación, penalización a las jubilaciones anticipadas, cambio en la fórmula del cálculo de la pensión, etc.). Todas estas reformas parecen no ser suficientes para eliminar el problema de la sostenibilidad del sistema de pensiones, aunque muchas de ellas parecen no tener en cuenta las posibles implicaciones en el mercado de trabajo, en particular el mercado de trabajo de las mujeres.

En muchos países europeos las mujeres reciben una pensión más baja respecto a los hombres, por ejemplo en el Reino Unido un 40% menos¹, en Francia un 42% menos (Coeffic 2002), etc. En España la situación no es diferente, según el Ministerio de Trabajo e Inmigración la pensión media de jubilación de las mujeres es de 8420 euros anuales en 2007, mientras que la de los hombres se sitúa en 12264 euros. La distancia relativa a favor de la prestación masculina alcanza, por tanto, el 31,34 por ciento. En cualquier caso, la diferencia entre ambos géneros también se manifiesta en que muchas de las mujeres son destinatarias de una pensión de viudedad, prestación que supone un 50 por ciento de lo que correspondía al titular fallecido. Esto significa que muchas mujeres cotizan menos que los hombres, debido en particular a dos factores: menor número de años trabajados y acceso a trabajos menos cualificados. Teniendo en cuenta estos datos, la mujer tendrá que tener un papel importante en la reforma de la Seguridad Social, primero para poder aumentar la financiación y con eso la sostenibilidad del sistema de pensiones y segundo para asegurar un principio de igualdad de trato entre ambos sexos evitando un riesgo de exclusión o vulnerabilidad social.

En este sentido, estas reformas deberán tener en cuenta la flexibilidad laboral en los empleos atípicos y/o precarios, así como la movilidad laboral (desocupación o cambio de trabajo), afectando ambos factores más a las mujeres. Asimismo, se harán necesarios estudios de nuevas reformas del mercado laboral de las mujeres que tengan como objetivo aumentar su participación en el mercado de trabajo, mejorando también su calidad de

¹ Departement for Work and Pensions, 2005

empleo. Este aspecto, permitiría no solamente evitar la segregación femenina en el mercado, aportando una mejor equidad económica y social, sino que también ayudaría a la sostenibilidad del sistema de pensiones español.

Las nuevas reformas del sistema de pensiones tienen que estar en línea con las reformas del mercado laboral. Ambas reformas no pueden ir por separado, en cuanto la una tiene un efecto a largo plazo sobre la otra (véase García-Pérez et al (2010), para un ejemplo reciente de evaluación de reformas conjuntas del mercado de trabajo y el sistema de pensiones). Así que si se piensa en un mercado laboral flexible, dinámico y que incorpore conciliación entre familia y trabajo, no se puede luego no pensar también en un sistema de pensiones más flexible y que refleje estas características. Así, en este sentido, los compromisos adquiridos por los países miembros de la Unión Europea consisten en establecer pensiones adecuadas, conseguir un sistema financieramente viable, y modernizar las prestaciones en respuesta a los cambios económicos, sociales y de los individuos.

El análisis del efecto de las regulaciones públicas sobre el comportamiento laboral del individuo y, en particular sobre sus pautas de jubilación, se ha planteado en la literatura a varios niveles: estudio de los incentivos implícitos (véase, por ejemplo, Gruber y Wise (1999)); modelos reducidos de comportamiento (por ejemplo, Samwick (1998)); modelos de la decisión del consumidor condicional en un entorno económico dado (Stock y Wise (1990a) o Rust (1997)); y, finalmente, modelos de equilibrio general dinámico (EGD) donde los agentes interactúan en el marco de la legislación pública (por ejemplo, Imrohoroglu et al. (1999)).

La literatura española sobre las consecuencias de la SS en la conducta laboral de los individuos es creciente. Aparte de los estudios ya mencionados sobre la viabilidad financiera, cabe reseñar algunos trabajos sobre los efectos de las cotizaciones sociales sobre la oferta de trabajo (Argimón y González- Páramo (1987) y Martín y Moreno (1990)), la sostenibilidad del sistema (Boldrin et. al.,

2001; Jimeno, 2003; y Alonso y Herce, 2003) la redistribución inter y intra generacional (Vereda y Mochón (1978), Gil y Lopez-Casasnovas (1998), Bonin y Patxot), modelos reducidos de jubilación (Villagarcía (1995), Alba-Ramírez (1997), Blanco y de la Rica (1999), Echevarria y Iza (2006)), modelos de Equilibrio General Dinámico (Eguía (1997) Conesa y Garriga (1999), Sánchez-Martín (2001), Díaz-Giménez y Díaz-Saavedra (2007)) y, finalmente, estudios que intentan evaluar los incentivos implícitos (Boldrin et al. (1999) y Boldrin et al. (2004), Jiménez-Martín y Sánchez-Martín (1999), Jimeno y Licandro (1999), Jiménez-Martín (2007), Cairó (2007), García-Pérez et al, 2010). En estos últimos estudios se aproxima la propensión a la jubilación mediante, respectivamente, el cálculo del incentivo (o impuesto implícito, en Boldrin et al. (1999)) o la tasa de sustitución (en Jimeno y Licandro (1999)) que, condicional a un cierto perfil de salarios y un historial laboral y personal, tienen los individuos a trabajar un año más. El gráfico por edades de la medida del incentivo obtenida por una de las dos vías precedentes se compara con las tasas de salida de la fuerza laboral de la población en consideración. Mención aparte merece el reciente trabajo de Cairó (2007), donde se analiza el impacto sobre las decisiones de jubilación del programa de jubilación parcial. Finalmente, en Jiménez-Martín y Sánchez-Martín (2007) se aborda la estimación de un modelo de ciclo vital sobre la probabilidad de retirarse entre los 55 y los 70 años. En el mismo los autores muestran el papel determinante de la pensión mínima. El ejercicio se lleva a cabo con una muestra de historiales laborales, precedente de la muestra de vidas laborales que utilizaremos en parte del presente ejercicio.

Poca atención, en cambio, se está poniendo en el colectivo de mujeres y sus relaciones con el sistema de pensiones. De hecho, son escasas las propuestas de reformas que han tenido en cuenta explícitamente el impacto de una mayor participación femenina (y, por ende, el rol de la familia) en el mercado laboral y en la sostenibilidad del sistema de pensiones español.

Las mujeres que participan poco o de forma discontinua en el mercado laboral, siendo el sistema de pensiones un sistema basado en una contribución continuada a lo largo de la vida laboral, se enfrentan a un riesgo de

desigualdad respecto a los hombres. El CEM (Centro de Estudios de la Mujeres) hace en 2006 una propuesta de reforma del sistema de pensiones desde una perspectiva de género indicando los posibles riesgos de desigualdad entre hombres y mujeres en el sistema actual. La incorporación de las mujeres al mercado de trabajo es central para el acceso al sistema de pensiones actual, pero, aunque las diferencias se van reduciendo progresivamente, el mercado laboral femenino en España aún está lejos de alcanzar al mercado laboral masculino. Así, las mujeres españolas sufren respecto a los hombres de mayor precariedad, segregación laboral, una tasa de desempleo más elevada, jornadas de trabajo más reducidas, y una mayor discontinuidad laboral. Todos estos factores tienen un efecto negativo y diferente respecto a los hombres en el sistema de pensiones. Los estudios sobre esta relación son casi inexistentes, y los que existen son muy descriptivos concentrando su atención solamente sobre uno de los aspectos mencionados. Algunos trabajos se centran en la desigualdad que existe entre las pensiones que reciben los hombres y las que reciben las mujeres (Morán y San Alberto 2010), estudiando los componentes que influyen en el cálculo de la pensión y relacionándolos con la situación de hombres y mujeres en el mercado de trabajo y en las tareas de cuidado. Moreno y Cebrián (2008), en cambio, analizan las trayectorias laborales de las mujeres y la base de cotización según el género. Asimismo, estudian la segregación y las diferencias salariales mediante la MCVL del 2004-2007.

El presente trabajo pretende responder a la pregunta de por qué las mujeres deben ser tenidas específicamente en cuenta a la hora de diseñar una eventual reforma del mercado laboral y del sistema de pensiones. Asimismo se pretende mostrar de donde derivan estas diferencias entre hombres y mujeres tanto en el mercado laboral como en el sistema de pensiones, dar algunas sugerencias de cómo podrían eliminarse o, al menos, moderarse, y cuales serían las consecuencias de continuar con el actual sistema. En este sentido, presentaremos la situación de las mujeres en el mercado laboral español y las diferencias existentes respecto a los hombres en términos de: salario, segregación laboral y trayectorias laborales (que se traducirán luego en una

pensión) y cómo dichas diferencias afectan al sistema de pensiones. Así, prestaremos atención a factores que influyen en la participación de las mujeres en el mercado de trabajo como el hecho de tener hijos, cuidar de personas mayores, y la segregación ocupacional intra y entre sectores.

Asimismo analizaremos la probabilidad de reentrar en el mercado de trabajo después de tener un hijo. Finalmente, examinaremos las implicaciones en el sistema de pensiones simulando la posibilidad de aumentar los años de cotización que forman parte de la Base Reguladora.. Esta medida ayudaría a eliminar una parte de la desigualdad en la cuantía final de la pensión e, indirectamente, motivar la fertilidad.

En términos de datos, utilizaremos la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) del 2008, dado que en el momento de iniciar nuestro trabajo no teníamos a nuestra disposición aún la versión correspondiente a 2009, integrada también con otras fuentes como la Encuesta de Población Activa (EPA) y la Encuesta de Condiciones de Vida del 2008 (ECV).

El resto del trabajo se estructura como sigue. En primer lugar, se presentarán las fuentes de datos utilizadas en el estudio, para, a continuación, en segundo lugar, se caracterizará el papel de la mujer en el mercado laboral español en términos de participación, trayectoria laboral, salario, segregación ocupacional y efectos del cuidado familiar. Finalmente, se realizará una aproximación de dicho comportamiento femenino en el mercado laboral sobre el sistema de pensiones. En este sentido, se analizará el status quo de las diferencias en términos de pensiones entre hombres y mujeres y se elaborará un ejercicio de simulación donde se propondrán diversas medidas que disminuirán los efectos del tipo de participación femenina en el mercado de trabajo.

1. Datos

La principal base de datos que utilizaremos para este proyecto es la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) publicada por el Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Hasta este momento, se han publicado seis olas de la MCVL (2004-2009). La MCVL es un conjunto de microdatos individuales aunque convenientemente anonimizados, extraídos de los registros de la Seguridad Social. La MCVL contiene información histórica del 4% de las personas que tuvieron alguna relación con la Seguridad Social en un momento dado. Por lo tanto, para generalizar los datos a la población total sólo es necesario elevar los resultados multiplicando por 25. Para cada individuo que forma parte de la MCVL tenemos tantas observaciones como episodios de cotización ha tenido dicho individuo desde que comenzó su relación con la Seguridad Social hasta el momento de extracción de la muestra. Estos datos de la Seguridad Social se han fusionado con los datos del padrón municipal y de la Agencia tributaria (básicamente la información que los empresarios remiten a la agencia tributaria por medio del modelo 190 y que hace referencia a las retenciones sobre el salario y sus posibles condicionantes).

Así, el conjunto de variables incluido en la MCVL es muy amplio. En el 2008 encontramos información procedente del padrón municipal (básicamente variables que se refieren a las personas como edad, nacionalidad, país de nacimiento y nivel de educación). Asimismo encontramos variables procedentes de la Seguridad Social tanto identificativas de la relación laboral (tipo de contrato, tipo de trabajo, grupo de cotización, año de alta y de baja en la Seguridad Social, etc.) como del individuo (nivel de calificación del puesto ocupado por el trabajador) o del lugar del trabajo (domicilio, tipo de actividad). Finalmente, para cada trabajo realizado, también se conoce la base por la que se ha cotizado cada mes, variable que nos aproxima el salario del trabajador.

Debido a su método de extracción, la base de datos presenta un sesgo de selección pues sólo observamos información de los individuos que mantienen una relación con la Seguridad Social en el momento de la extracción de datos. Este sesgo limita la realización de estudios longitudinales sobretodo a medida que vamos hacia atrás en el tiempo.

El análisis que presentamos se ha llevado a cabo con los datos del 2008, en cuanto los datos del 2009 sólo estuvieron disponibles a partir de Julio. Además de la MCVL, para integrar nuestro análisis haremos uso también de otras bases de datos como la Encuesta de Población activa (EPA), y la Encuesta de condición de vidas (ECV).

La Encuesta de Población Activa (EPA) es una investigación continua y de periodicidad trimestral dirigida a las familias que viene realizándose desde 1964. Su finalidad principal es obtener datos de la población en relación con el mercado de trabajo: ocupados, activos, parados e inactivos. La EPA se realiza sobre una muestra de 65.000 familias al trimestre o, lo que es lo mismo, unas 200.000 personas. La primera encuesta que se realiza a cada familia se hace de forma personal por entrevistadores fijos del INE. Las sucesivas encuestas se pueden realizar por teléfono o de forma personal. El periodo de referencia de la información es la semana anterior a la entrevista². Con la EPA es posible analizar así las diferencias en las trayectorias laborales entre hombres y mujeres y su evolución.

La Encuesta de Condiciones de Vida (ECV) es una encuesta anual dirigida a hogares, que se realiza en todos los países de la Unión Europea. Se trata de una operación estadística armonizada que está respaldada por el Reglamento (CE) Nº 1177/2003 del Parlamento Europeo y del Consejo de 16 de junio de 2003 relativo a las estadísticas comunitarias sobre la renta y las condiciones de vida.

La ECV se realizó por primera vez en 2004 y los primeros datos se dieron a conocer en diciembre de 2005. En esta ocasión el INE presenta los resultados del año 2007 referidos a España antes de la difusión que realizará Eurostat,

² Fuente Ine (http://www.ine.es/prensa/epa_prensa.htm)

con los datos de todos los países de la UE. El objetivo principal de la encuesta es proporcionar información sobre la renta, el nivel y composición de la pobreza y la exclusión social en España y permitir la realización de comparaciones con otros países de la Unión Europea. Entre sus utilidades, la encuesta destaca por constituir un elemento de referencia fundamental para el seguimiento del Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social. La ECV también proporciona información longitudinal ya que es una encuesta panel en la que las personas entrevistadas colaboran varios años seguidos. De esta forma se puede conocer la evolución de las variables investigadas a lo largo del tiempo. Concretamente la ECV está diseñada para obtener información sobre:

1. Ingresos de los hogares privados y en general sobre su situación económica (La información sobre ingresos está referida al año anterior al de la encuesta).
2. Pobreza, privación, protección social e igualdad de trato.
3. Empleo y actividad.
4. Jubilaciones, pensiones y situación socioeconómica de las personas mayores.
5. Vivienda y costes asociados a la misma.
6. Desarrollo regional.
7. Nivel de formación, salud y efectos de ambos sobre la condición socioeconómica.

Utilizaremos la ola del 2008 de la ECV para analizar las diferencias salariales según el género³.

³ Fuente Ine (<http://www.ine.es/prensa/np526.pdf>)

2. Caracterización del papel de la mujer en el mercado laboral español

2.1 Participación femenina en mercado laboral español

La tasa de participación de las mujeres españolas ha aumentado en los últimos años, pasando del 41,2% en el año 2000 al 54,7% en 2007, lo que supone un avance de 13,5 puntos porcentuales, según datos de Eurostat, que a su vez utiliza datos de la encuesta de población activa.

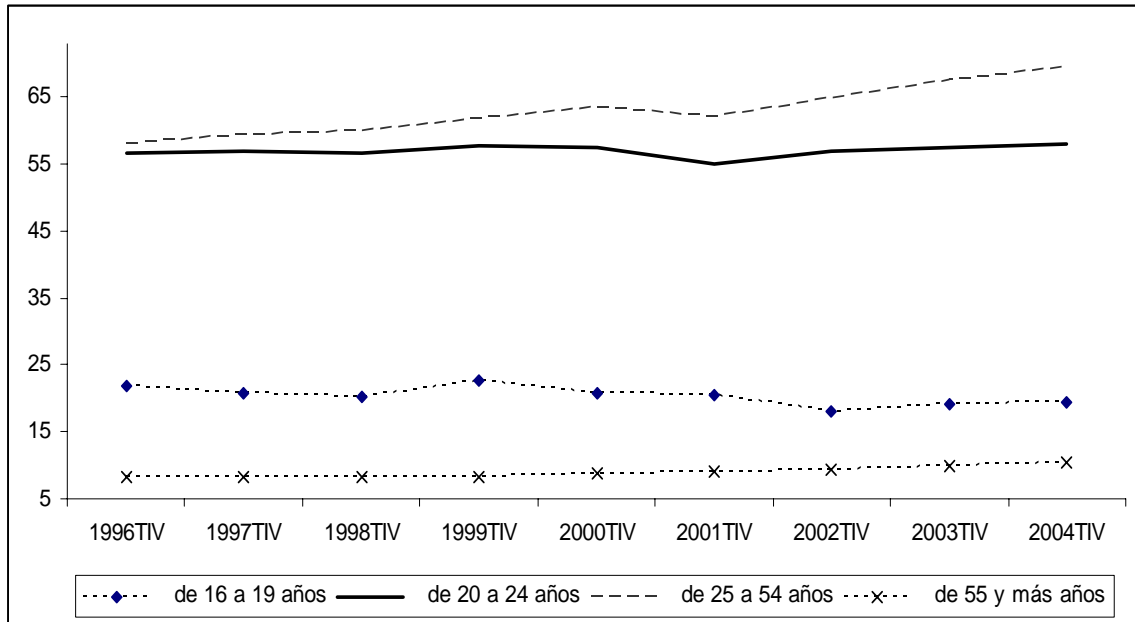
Utilizando la EPA, es posible ver la evolución de la participación de las mujeres según la edad. La Figura 2.1 muestra el incremento producido durante el periodo 1996-2004 de la participación femenina en el mercado laboral, aunque este aumento de la participación no ha sido igual para todos los grupos de edad, tal y como podemos observar.

Las mujeres con una edad superior a 55 años de edad junto con las de edad comprendida entre 19 y 24 años han tenido y siguen teniendo una participación muy baja en el mercado laboral. Además, hay diferencias sustanciales con los hombres, como se puede apreciar en la Figura 2.2, donde la tasa de actividad para el grupo de hombres de 25-54 años supera ampliamente el 90 por ciento, mientras que para el grupo de trabajadores de edad más avanzada su tasa, aunque es muy baja, es superior en todavía unos 13 puntos porcentuales a la de las mujeres y ha ido creciendo a largo de los últimos años.

Aumentar la participación femenina en edades avanzadas así como la de los otros grupos de edad es uno de los retos presentes y futuros, con amplias consecuencias tanto en el mercado laboral como en el sistema de pensiones. La introducción en las propuestas de reforma laboral de incentivos específicos para las mujeres puede, dado un diseño adecuado, ser un paso en esta dirección. Medidas como la bonificación en la cotización de los empresarios, como se ha hecho con la nueva reforma laboral, o bien mediante formas

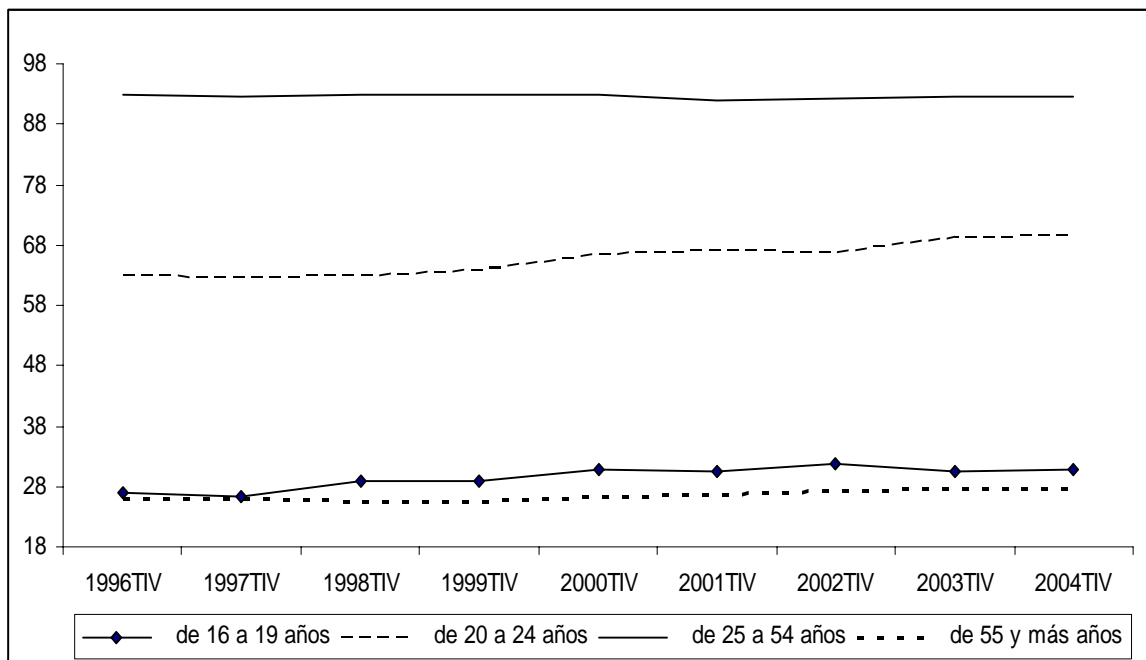
específicas de contratación, más flexibles, pueden ser de una gran ayuda a la hora de aumentar la participación femenina.

Figura 2.1: Tasa de actividad de las mujeres por grupos de edad



Fuente: Encuesta de Población Activa (INE)

Figura 2.2: Tasa de actividad de los hombres por grupos de edad



Fuente: Encuesta de Población Activa (INE)

2.2 Trayectorias laborales

Utilizando la muestra MCVL del 2008 es posible analizar las trayectorias laborales de la mujeres españolas. Se pueden encontrar diversos estudios que tratan este tema teniendo en cuenta distintos enfoques. Toharia, Hernanz y Davia (2001) estudian las trayectorias laborales entre el primer empleo y los siguientes para los jóvenes encontrando que el mercado laboral de los hombres tiene una movilidad más elevada que el de las mujeres. Cebrián, Moreno y Toharia (2007) analizan la relación entre las transiciones en el mercado de trabajo de las mujeres y el hecho de tener hijos. Estos últimos analizan las transiciones familiares englobando además de los cambios en la fecundidad otros cambios en los hogares que afectan a la oferta de trabajo. El marco institucional aparece como factor explicativo de las diferencias entre países, sobre todo para el caso de las mujeres. Los autores encuentran diferencias notables entre los países del Sur (España, Italia y Grecia) y el Norte de Europa. En el primer caso, las transiciones familiares juegan un mayor papel en los cambios en la oferta de trabajo, mientras que en el segundo grupo de países, aunque la edad de nacimiento del primer hijo es más tardía, también se observa que el número total de hijos es mayor que en los países mediterráneos. En Cebrián y Moreno (2008), se presentan diferentes cálculos utilizando la MCVL 2007 acerca de las diferentes trayectorias laborales entre hombres y mujeres y como éstas afectan a los ingresos laborales, poniendo énfasis sobre la segregación y discriminación salarial.

Desde un punto de vista econométrico, son varios los modelos que se pueden utilizar para medir las trayectorias laborales. En primer lugar, se pueden utilizar modelos de duración, para poder calcular la duración media del tiempo trabajado y el riesgo de salir del trabajo. En segundo lugar, también se pueden utilizar los modelos de probabilidad para conocer la probabilidad de entrar en el trabajo y cuales son las variables que pueden afectar a las mujeres a la hora de entrar (salir o llevar a cabo una determinada transición) en el mercado laboral. En esta sección nos limitamos solamente a un análisis descriptivo de las diferencias en las trayectorias laborales de las mujeres según sus características demográficas.

A continuación presentamos algunos estadísticos descriptivos de las altas y las bajas en el sistema de Seguridad Social utilizando la MCVL. Respecto a dichos datos de la Seguridad Social, debemos de tener en cuenta que las mujeres presentes en esta base de datos están representado al colectivo de mujeres que están empleadas o que reciben el paro. No podemos observar las mujeres que están desempleadas y que no cobran una prestación, lo que representa una limitación importante de la MCVL y que debe ser tenida en cuenta en la interpretación de los resultados.

Más específicamente, en lo que sigue presentamos una estadística descriptiva que aporta información relativa sobre el porcentaje de días de alta de las mujeres a lo largo de su trayectoria laboral, el porcentaje de días de no alta de las mujeres a lo largo de su trayectoria laboral, el porcentaje de días de baja y el porcentaje de días de paro (recibiendo prestación) de las mujeres. A continuación presentamos, la definición de cada uno de estos porcentajes haciendo un análisis por edad, nivel educativo, nacionalidad, sector de actividad, comunidad autónoma y provincia.

2.2.1 Porcentaje de Alta

El *porcentaje de alta*, presentado en las Tablas 2.1-2.7, es el cociente entre el número de días que ha estado de alta, respecto al número de días totales (contados desde el momento de la primera alta) que un individuo ha estado en el régimen de la Seguridad Social según su historial laboral. Aunque existe un riesgo que la primera alta registrada no coincida con la fecha de primera alta real, el mismo disminuye a medida que analizamos cohortes de trabajadores más jóvenes.

En la Tabla 2.1 se observa que el porcentaje de alta medio se sitúa por encima del 79%, siendo superior en el caso de los hombres (82,4%) respecto al caso de las mujeres (75,17%).

Por franjas de edad, el porcentaje de alta es mayor en las edades más cercanas a la jubilación. Las diferencias entre el porcentaje de alta en hombres y mujeres oscilan alrededor de los diez puntos porcentuales (con un máximo de trece puntos de diferencia para los individuos con edades comprendidas entre los 50 y los 61 años), aunque para las cohortes más jóvenes, entre los 16 y los 30 años, las diferencias son sustancialmente menores, entorno a los tres puntos porcentuales.

En cuanto a la distribución del porcentaje de alta según el continente de origen. El porcentaje de alta europeo es más elevado que el caso español, siendo dicha diferencia significativa en el caso femenino (mayor en casi 4 puntos porcentuales). Esta pauta de menor porcentaje de alta en el caso español se cumple para todas las nacionalidades a excepción de la africana, que presenta un porcentaje de alta inferior para los hombres.

Por sector de actividad, en sectores como la agricultura o la industria el porcentaje de alta masculino se sitúa entorno al 83-85%, mientras que el femenino se sitúa entorno al 74-77% (registrando una diferencia, por tanto, entorno a los 9 puntos porcentuales). En el sector de la hostelería se observan valores algo inferiores a la media sectorial en ambos sexos (especialmente en el caso masculino). En cambio, en los sectores de sanidad, educación y, sobretodo, finanzas los porcentajes para ambos sexos son superiores a la media sectorial, especialmente en el caso del porcentaje de alta femenino (registrando una diferencia entre sexos, entorno a los 10 puntos porcentuales en el caso del sector educativo). Por lo que concierne al sector de las administraciones públicas el índice es de un 73.73% para las mujeres y un 77,79% para los hombres. Finalmente, en los sectores de transporte y comercio el porcentaje de alta presenta valores superiores a la media sectorial para ambos sexos, especialmente, el femenino de transporte.

En cuanto a la distribución del porcentaje de alta según el nivel educativo de los individuos, para individuos que no saben leer hasta el nivel de educación primaria, los porcentajes, para ambos sexos, son similares o inferiores a la media (especialmente en los casos de los hombres que no saben leer y las

mujeres con nivel de graduado). En el caso del nivel de graduado o primaria, la diferencia en el porcentaje de alta entre ambos sexos se sitúa entorno a los diez puntos porcentuales. En el resto de los niveles educativos (bachiller, licenciatura y doctorado) dicha diferencia disminuye hasta situarse alrededor de los cinco puntos porcentuales o incluso inferior en el caso de doctorado.

Comparando el porcentaje de alta según la Comunidad Autónoma de residencia, Andalucía y Extremadura tienen los valores más bajos para ambos géneros además de presentar, en el caso de Extremadura, juntamente con Murcia, las mayores diferencias entre los porcentajes de alta de hombres y mujeres (siempre superiores a los diez puntos porcentuales). En cambio, en Galicia, Baleares y Canarias, se observan las menores diferencias de porcentaje de días de alta entre ambos sexos (apenas cinco puntos porcentuales). En particular, la menor diferencia de porcentaje de días de alta entre ambos sexos de dos puntos porcentuales es el caso de Galicia (82,63% y 80,03% para hombres y mujeres, respectivamente).

Finalmente, comparando el porcentaje de alta según la provincia, destacamos las provincias de Coruña, Tenerife y Baleares, con una diferencia de 3,5 y 5 puntos porcentuales entre los porcentajes de alta de ambos sexos. Por el contrario, en las provincias de Albacete, Cáceres, Badajoz, Ciudad Real, Cuenca, Murcia, Segovia y Sevilla es donde mayor diferencia entre sexos se observa para el porcentaje de alta (en muchos casos debido al reducido porcentaje de alta femenino). El caso murciano destaca, junto con Cádiz, Jaén, Huelva y Badajoz, por porcentajes inferiores a la media, especialmente en el caso de la mujer donde el porcentaje de alta es inferior a los 70 puntos porcentuales. Las provincias con menor diferencia porcentual de días de alta, inferior a 1,5 puntos, son Lugo y Orense, y cuentan con porcentajes superiores a la media en ambos casos.

Tabla 2.1: Porcentaje de alta según el sexo

	Porcentaje	Número de observaciones.
Hombre	82.4	654152
Mujer	75.17	484245
Total	79.33	1138347

Tabla 2.2: Porcentaje de alta por edades

Edad (años)	% hombres	Núm. hombres	% mujeres	Núm. mujeres
De 16 a 30	74.68	129753	70.9	112704
De 31 a 40	80.99	150255	76.41	122598
De 41 a 50	83.08	127419	72.76	97502
De 50 a 61	84.31	94409	71.88	65486
De 61 a 65	87.34	40053	78.89	22087

Tabla 2.3: Porcentaje de alta por continentes

Continente	% hombres	Núm. hombres	% mujeres	Núm. mujeres
<i>España</i>	82.19	585692	74.43	438820
Europa	83.43	14394	79.23	9396
Restos países de Europa	87.42	13448	82.25	9162
África	79.04	16865	77.63	4656
Asia	84.31	4263	88.72	2097
Sud América	86.9	17061	83.82	17200
US	83.85	203	85.04	173

Tabla 2.4: Porcentaje de alta por actividad

Actividad	% hombres	Núm. hombres	% mujeres	Núm. mujeres
Agricultura	85.56	61570	76.96	44562
Industrial	83.88	196851	73.79	91727
Construcción	81.72	103337	79.13	7694
Comercio	83.78	9269	75.32	86185
Hostelería	76.28	48144	70.28	45876
Transporte comercial	85.34	22899	79.39	8561
Finanzas	90.17	17409	85.17	11700
Admin. Pública	77.89	73036	73.73	83656
Educación	81.88	9183	71.12	17019
Sanidad	83.64	6722	81.62	23068
Otras	76.85	22322	76.98	64197

Tabla 2.5: Porcentaje de alta por educación

Nivel educativo	% hombres	Núm. hombres	% mujeres	Núm. mujeres
No leer	80.04	14074	75.55	11032
Inferior graduado	82.2	211178	74.48	133140
Graduado	82.43	216898	72.89	153530
Bachiller	83.04	141495	78.11	123312
Licenciado	82.11	37982	78.22	43925
Doctorado	83.66	2876	81.17	2789

Tabla 2.6: Porcentaje de alta por CCAA

CCAA	% hombres	Núm. hombres	% mujeres	Núm. mujeres
País Vasco	84.4	32506	76.88	22914
Castilla la Mancha	83.65	30718	73.89	17712
Valencia	82.59	68031	73.56	49165
Andalucía	78.13	110364	70.15	82616
Castilla León	84.08	35476	76.41	22893
I. Baleares	81.43	15283	76.78	12523
Cataluña	83.59	101978	77.75	81458
Extremadura	78.12	15411	68.55	10050
Galicia	82.63	39126	80.03	32249
Aragón	84.86	20018	76.32	13731
La Rioja	84.46	4783	76.29	3279
Madrid	84.25	85239	78.6	68000
Murcia	81.42	19829	69.88	13738
Navarra	83.22	9546	75.23	6663
Asturias	84.67	15708	78.62	11348
I. Canarias	80.57	26942	75.19	20452
Cantabria	84.5	8659	77.62	6165

Tabla 2.7: Porcentaje de alta por provincias

Provincias	% hombres	Núm. hombres	% mujeres	Núm. mujeres
Álava	83.62	4865	76.43	3416
Albacete	82.51	5868	71.24	3525
Alicante	81.41	23218	73.49	16733
Almería	81.46	8985	74.68	6653
Ávila	84.96	2585	75.38	1488
Badajoz	77.14	9456	67.29	6055
I. Baleares	81.43	15283	76.78	12523
Barcelona	83.69	79088	77.95	64358
Burgos	84.27	5829	76.75	3792
Cáceres	79.66	5955	70.45	3995
Cádiz	77.03	15923	69.23	10688
Castellón	84.46	8865	73.86	6419
Ciudad Real	82.5	7695	72.31	4161
Córdoba	78.7	11042	71.01	8420
Coruña	83.17	15956	80.08	12916
Cuenca	84	3366	73.74	1763
Girona	83.59	11152	77.95	8643
Granada	78.66	12206	71.61	9464
Guadalajara	84.29	3518	76.12	2352
Guipúzcoa	85.15	10619	77.53	7826
Huelva	77.34	7236	68.86	6239
Huesca	84.48	3440	74.79	2218
Jaén	75.04	9425	67.41	6457
León	84.25	7190	78.39	5262
Lleida	83.34	6664	76.31	4811
La Rioja	84.46	4783	76.27	3279
Lugo	85.58	5232	84.3	4481
Madrid	84.25	85239	78.6	68000
Málaga	78.75	19943	71.34	15049
Murcia	81.42	19829	69.88	13738
Navarra	83.22	9546	75.23	663
Orense	82.41	4747	80.99	4041
Asturias	84.67	15708	78.62	11348
Palencia	82.77	2656	74.43	1630
Las Palmas	79.86	14211	73.96	10824
Pontevedra	80.89	13191	77.83	10811
Salamanca	84.5	5078	75.58	3060
Tenerife	81.31	12731	76.57	9628
Cantabria	84.5	8659	77.62	6165
Segovia	85.37	2417	75.53	1514
Sevilla	78.03	25604	68.75	19646
Soria	85.25	1445	77.73	975
Tarragona	82.88	11738	76	8457

Teruel	85.55	2341	78.3	1599
Toledo	84.81	10271	75.74	5911
Valencia	82.9	35948	73.53	26013
Valladolid	83.57	7954	75.11	4932
Vizcaya	84.15	17022	76.57	11672
Zamora	83.51	2907	76.67	1728
Zaragoza	84.83	14237	76.24	9914
Ceuta	77.82	756	75.62	587

2.2.2 Porcentaje de no alta

El *porcentaje de no alta* (Tablas 2.8-2.14) es el complementario al porcentaje de alta. Es decir, el cociente entre el número de días que el individuo no ha estado de alta respecto al número de días totales que un individuo ha estado en el régimen de la Seguridad Social según su historial. La media días de un individuo de no alta se sitúa entorno al 20%, siendo superior, 4 puntos porcentuales, en el caso femenino (24,82%) e inferior para hombres (17,59%).

Respecto a la descomposición por edades, observamos que en ambos casos el porcentaje de días de no alta se reduce a medida que la gente es mayor: 8 puntos porcentuales para la mujer (pasa de 29,09% entre los 16 y 30 años, a 21,1% entre los 61 y los 65 años) y, aproximadamente, 13 puntos porcentuales para hombres (de 25,31% a 12,65%). De los 16 a los 40, las diferencias porcentuales rondan los 5 puntos, mientras que de los 41 a los 65 años, éstas se incrementan (10 puntos).

Teniendo en cuenta el continente de origen, observamos que a excepción del origen español –que está en torno los 7 puntos-, las diferencias de porcentaje entre sexos son inferiores al 4%. Los porcentajes son superiores para trabajadores de origen español que para trabajadores que provienen de otros continentes (a excepción de los barones africanos que tienen un porcentaje mayor que los barones de origen español) Los porcentajes de días de no alta

son superiores en el caso femenino respecto al femenino, salvo para US y Asia.

Por lo que concierne a la distribución según la actividad de trabajo observamos tasas de no alta ligeramente inferiores para el sector agrícola, sanidad y comercio, siendo en el transporte, y sobre todo, finanzas bastante inferiores respecto a la media. De manera contraria las tasas son superiores en el sector de la educación, las administraciones públicas, hostelería. Para la industria se reduce en torno a un punto porcentual la media masculina, pero aumenta en casi dos puntos el porcentaje femenino; en contraposición para la construcción hay reducción de 4 puntos para la mujer y aumento de un punto para los hombres.

El nivel educativo supone diferencias porcentuales entre los diferentes grupos. Para los individuos masculinos que no saben leer el porcentaje de no alta aumenta respecto a la media. Los valores se reducen para ambos sexos si los individuos tienen nivel educativo de bachiller o superior, especialmente para mujeres. El nivel de graduados o inferior al graduado masculino coincide con la media masculina, pero en el caso femenino los porcentajes superan la media, llegando a un 27% de días de no alta para graduadas.

Por último, observamos diferencias geográficas. Las CCAA de País Vasco, Castilla León, Cataluña, Galicia, Aragón, Madrid, Asturias y Cantabria tienen porcentajes inferiores a la medida estatal para ambos sexos. Contrariamente, Andalucía, Extremadura y Murcia superan la media de porcentajes de días de no alta, sobre todo para el sector femenino que ascienden al 30%. En Murcia, Castilla la Mancha y Extremadura se hallan las mayores diferencias porcentuales entre hombres y mujeres, en torno al 10%.

Los porcentajes por provincias presentan los siguientes resultados. El porcentaje de días de no alta masculino, a excepción de Jaén y Cádiz es inferior al 22%; a diferencia el porcentaje femenino solamente es inferior al 20% en provincias como Coruña, Lugo y Orense, y muy superior al porcentaje medio femenino en Sevilla (31,24%), Murcia (30,11%), Jaén (32,58), Huelva (31,13%),

Cádiz (30,76%) y Badajoz (32,7%). Murcia, Albacete, Cuenca, Castellón y Ciudad Real son las provincias con mayor diferencia de porcentajes entre género, superior al 10%. Mientras que en Lugo y Orense la diferencia no supera el 1,5%, con porcentajes inferiores a la media, sobre todo en el género femenino.

Tabla 2.8: Porcentaje de no alta

	Porcentaje	Número de observaciones.
Hombre	17.59	654152
Mujer	24.82	484245
Total	20.66	1138347

Tabla 2.9: Porcentaje de no alta por edades

Edad (años)	% hombres	Núm. hombres	% mujeres	Núm. mujeres
De 16 a 30	25.31	129753	29.09	112704
De 31 a 40	19	150255	23.58	122598
De 41 a 50	16.92	127419	27.23	97502
De 50 a 61	15.68	94409	28.12	65486
De 61 a 65	12.65	40053	21.1	22087

Tabla 2.10: Porcentaje de no alta por continentes

Continente	% hombres	Núm. hombres	% mujeres	Núm. mujeres
<i>España</i>	17.8	585692	25.56	438820
Europa	16.6	14394	20.76	9396
Restos países de Europa	12.57	13448	17.74	9162
África	20.95	16865	22.36	4656
Asia	15.68	4263	11.27	2097
Sud América	13.09	17061	16.17	17200
US	16.14	203	14.95	173

Tabla 2.11: Porcentaje de no alta por actividad

Actividad	% hombres	Núm. hombres	% mujeres	Núm. mujeres
Agricultura	14.43	61570	23.03	44562
Industrial	16.11	196851	26.2	91727
Construcción	18.27	103337	20.86	7694
Comercio	16.21	9269	24.67	86185
Hostelería	23.71	48144	29.71	45876
Transporte comercial	14.65	22899	20.6	8561
Finanzas	9.82	17409	14.82	11700
Admin. Pública	22.1	73036	26.26	83656
Educación	18.11	9183	28.87	17019
Sanidad	16.35	6722	18.37	23068
Otras	23.14	22322	23.01	64197

Tabla 2.12: Porcentaje de no alta por educación

Nivel educativo	% hombres	Núm. hombres	% mujeres	Núm. mujeres
No leer	10	14074	24.44	11032
Inferior graduado	17.79	211178	25.51	133140
Graduado	17.56	216898	27.1	153530
Bachiller	16.95	141495	21.88	123312
Licenciado	17.88	37982	21.77	43925
Doctorado	16.33	2876	18.82	2789

Tabla 2.13: Porcentaje de no alta por CCAA

CCAA	% hombres	Núm. hombres	% mujeres	Núm. mujeres
País Vasco	15.59	32506	23.11	22914
Castilla la Mancha	16.34	30718	26.1	17712
Valencia	17.4	68031	26.43	49165
Andalucía	21.86	110364	29.84	82616
Castilla León	15.91	35476	23.58	22893
I. Baleares	18.56	15283	23.21	12523
Cataluña	16.4	101978	22.24	81458
Extremadura	21.87	15411	31.44	10050
Galicia	17.36	39126	19.96	32249
Aragón	15.13	20018	23.67	13731
La Rioja	15.53	4783	23.72	3279
Madrid	15.74	85239	21.39	68000
Murcia	18.57	19829	30.11	13738
Navarra	16.77	9546	24.47	6663
Asturias	15.32	15708	21.37	11348
I. Canarias	19.42	26942	24.8	20452
Cantabria	15.49	8659	22.37	6165

Tabla 2.14: Porcentaje de no alta por provincias

Provincias	% hombres	Núm. hombres	% mujeres	Núm. mujeres
Álava	16.37	4865	23.56	3416
Albacete	17.48	5868	28.75	3525
Alicante	18.58	23218	26.5	16733
Almería	18.53	8985	25.31	6653
Ávila	15.03	2585	24.61	1488
Badajoz	22.85	9456	32.7	6055
I. Baleares	18.56	15283	23.21	12523
Barcelona	16.3	79088	22.04	64358
Burgos	15.72	5829	23.24	3792
Cáceres	20.33	5955	29.54	3995
Cádiz	22.96	15923	30.76	10688
Castellón	15.53	8865	26.13	6419
Ciudad Real	17.49	7695	27.68	4161
Córdoba	21.29	11042	28.98	8420
Coruña	16.82	15956	19.91	12916
Cuenca	15.99	3366	26.25	1763
Girona	16.4	11152	22.04	8643
Granada	21.33	12206	28.98	9464
Guadalajara	15.7	3518	23.87	2352
Guipúzcoa	14.84	10619	22.46	7826
Huelva	22.65	7236	31.13	6239
Huesca	15.51	3440	25.2	2218
Jaén	24.95	9425	32.58	6457
León	15.74	7190	21.6	5262
Lleida	16.65	6664	23.68	4811
La Rioja	15.53	4783	23.72	3279
Lugo	14.41	5232	15.69	4481
Madrid	15.74	85239	21.39	68000
Málaga	21.24	19943	28.65	15049
Murcia	18.57	19829	30.11	13738
Navarra	16.77	9546	24.76	663
Orense	17.58	4747	19	4041
Asturias	15.32	15708	21.37	11348
Palencia	17.22	2656	25.56	1630
Las Palmas	21.13	14211	26.03	10824
Pontevedra	19.1	13191	22.16	10811
Salamanca	15.49	5078	24.41	3060
Tenerife	18.64	12731	23.42	9628
Cantabria	15.49	8659	22.37	6165
Segovia	14.62	2417	24.46	1514
Sevilla	21.96	25604	31.24	19646
Soria	14.74	1445	22.26	975
Tarragona	17.11	11738	23.99	8457

Teruel	14.44	2341	21.69	1599
Toledo	15.18	10271	24.25	5911
Valencia	17.09	35948	26.46	26013
Valladolid	16.42	7954	24.88	4932
Vizcaya	15.84	17022	23.42	11672
Zamora	16.48	2907	23.32	1728
Zaragoza	15.16	14237	23.65	9914
Ceuta	22.17	756	24.37	587

2.2.3 Porcentaje de baja

El *porcentaje de baja* (Tablas 2.15-2.21) es el cociente entre el número de días que el individuo ha estado de baja involuntaria (por cualquier causa que no sea “baja voluntaria”⁴) y el número de días totales que un individuo ha estado en el régimen de la Seguridad Social según su historial. La media de la MCVL es de 13,32%, alcanzando 15,95% para mujeres y 11,38% para hombres.

Observando la distribución del porcentaje según edades, destacamos que los porcentajes de baja disminuyen conforme se acerca la edad de jubilación, reduciéndose más de 10 puntos porcentuales. Entre los 16 y los 30 años, el porcentaje masculino es de 18,04% y de 21,86% el femenino, siendo en ambos casos superiores a la media. Es a partir de los 50 años cuando los valores porcentajes son inferiores a la media.

Según el porcentaje de días de baja por origen, el origen español tiene valores superiores que el resto de orígenes. Son destacables los casos norteamericano y asiáticos donde los porcentajes femeninos son inferiores a los masculinos; Asia, además, es el origen con los porcentajes mínimos.

La distribución por sectores indica las administraciones públicas (hombres 16,82%, mujeres 20,6%) y la hostelería (hombres: 15,17%, mujeres: 19,45%) como sectores con mayor porcentaje; en cambio, es el sector agrícola el que

⁴ Causa de baja 51.

tiene porcentajes de días de baja inferiores, con un 6,51% para hombres y 9,47% para mujeres. Los porcentajes de finanzas son también inferiores a la media. En el sector del comercio la diferencia en el porcentaje de días de baja entre ambos sexos es superior a los 6 puntos porcentuales.

La educación también influye en los porcentajes, ya que a más educación menor porcentaje, a excepción de los hombres con nivel inferior al graduado. La mayor diferencia entre sexos se da en el nivel de graduado escolar o primario.

Si comparamos los porcentajes según el lugar de residencia, observamos que Galicia es el lugar con porcentajes más bajos y menor diferencia entre géneros (9,81% hombres y 12,46% mujeres). De lo contrario Andalucía y Extremadura son las comunidades con porcentajes mayores, sobretodo significativos en el caso femenino que superan el 20% (en el caso masculino superan el 15%). La mayor diferencia entre géneros se observa en Murcia.

Almería sería la provincia con menor diferencia de género en el porcentaje de baja, y Murcia la de mayor diferencia. Las provincias de Sevilla, Málaga, Murcia, Jaén, Huelva, Córdoba, Badajoz y Cádiz poseen porcentajes de baja para las mujeres más elevados, en torno al 20%. Para hombres, los porcentajes mayores superan el 16% en Badajoz, Cádiz, Jaén y Sevilla.

Tabla 2.15: Porcentaje de baja

	Porcentaje	Número de observaciones
Hombre	11.38	654152
Mujer	15.95	484245
Total	13.32	1138347

Tabla 2.16: Porcentaje de baja por edades

Edad (años)	% hombres	Núm. hombres	% mujeres	Núm. mujeres
De 16 a 30	18.04	129753	21.86	112704
De 31 a 40	13.37	150255	17.1	122598
De 41 a 50	11.39	127419	17.45	97502
De 50 a 61	9	94409	13.62	65486
De 61 a 65	6.79	40053	10.3	22087

Tabla 2.17: Porcentaje de baja por continentes

Continente	% hombres	Núm. hombres	% mujeres	Núm. mujeres
<i>España</i>	11.62	585692	16.52	438820
Europa	9.33	14394	12.44	9396
Restos países de Europa	7.46	13448	11.42	9162
África	13.2	16865	14.16	4656
Asia	6.58	4263	3.29	2097
Sud América	7.92	17061	9.21	17200
US	11.16	203	10.72	173

Tabla 2.18: Porcentaje de baja por actividad

Actividad	% hombres	Núm. hombres	% mujeres	Núm. mujeres
Agricultura	6.51	61570	9.47	44562
Industrial	10.37	196866	16.91	91727
Construcción	11.55	103337	14.14	7694
Comercio	10.16	9269	16.54	86185
Hostelería	15.17	48144	19.45	45876
Transporte comercial	9.07	22899	14.71	8561
Finanzas	6.3	17409	10.03	11700
Admin. Pública	16.82	73036	20.6	83656
Educación	13.4	9183	15.5	17019
Sanidad	13.1	6722	14.37	23068
Otras	17.34	22322	11.85	64197

Tabla 2.19: Porcentaje de baja por educación

Nivel educativo	% hombres	Núm. hombres	% mujeres	Núm. mujeres
No leer	12.85	14074	16	11032
Inferior graduado	10.94	211178	15.19	133140
Graduado	11.6	216898	17.13	153530
Bachiller	11.42	141495	15.43	123312
Licenciado	12.55	37982	16.71	43925
Doctorado	11.35	2876	13.99	2789

Tabla 2.20: Porcentaje de baja por CCAA

CCAA	% hombres	Núm. hombres	% mujeres	Núm. mujeres
País Vasco	10.33	32506	14.39	22914
Castilla la Mancha	10.47	30718	17.21	17712
Valencia	11.15	68031	17.34	49165
Andalucía	15.79	110364	21.65	82616
Castilla León	9.76	35476	14.64	22893
I. Baleares	11.63	15283	14.87	12523
Cataluña	10.14	101978	13.41	81458
Extremadura	15.77	15411	20.75	10050
Galicia	9.81	39126	12.46	32249
Aragón	9.17	20018	14.62	13731
La Rioja	9.57	4783	15.07	3279
Madrid	10.05	85239	13.14	68000
Murcia	11.25	19829	19.97	13738
Navarra	11.18	9546	16.97	6663
Asturias	9.73	15708	13.68	11348
I. Canarias	12.15	26942	16.13	20452
Cantabria	9.72	8659	13.94	6165

Tabla 2.21: Porcentaje de baja por provincias

Provincias	% hombres	Núm. hombres	% mujeres	Núm. mujeres
Álava	10.4	4865	14.75	3416
Albacete	11.89	5868	20.69	3525
Alicante	11.57	23218	16.85	16733
Almería	11.36	8985	12.28	6653
Ávila	9.57	2585	15.31	1488
Badajoz	16.66	9456	21.27	6055
I. Baleares	11.63	15283	14.87	12523
Barcelona	10.11	79088	13.26	64358
Burgos	9.85	5829	14.31	3792
Cáceres	14.36	5955	19.96	3995
Cádiz	16.92	15923	22.78	10688
Castellón	9.19	8865	16.73	6419
Ciudad Real	11.38	7695	17.92	4161
Córdoba	15.7	11042	21.19	8420
Coruña	9.48	15956	12.52	12916
Cuenca	9.46	3366	16.14	1763
Girona	9.84	11152	13.52	8643
Granada	14.75	12206	20.56	9464
Guadalajara	9.74	3518	15.2	2352
Guipúzcoa	9.28	10619	13.54	7826
Huelva	15.92	7236	22.79	6239
Huesca	8.67	3440	15.74	2218
Jaén	19.28	9425	24.79	6457
León	9.11	7190	12.77	5262
Lleida	9.16	6664	13.49	4811
La Rioja	9.58	4783	15.07	3279
Lugo	7.96	5232	9.43	4481
Madrid	10.05	85239	13.14	68000
Málaga	14.85	19943	20.13	15049
Murcia	11.25	19829	19.97	13738
Navarra	11.18	9546	16.97	663
Orense	8.02	4747	10.48	4041
Asturias	9.72	15708	13.68	11348
Palencia	9.9	2656	15.14	1630
Las Palmas	12.58	14211	16.9	10824
Pontevedra	11.59	13191	14.39	10811
Salamanca	9.41	5078	15.35	3060
Tenerife	11.68	12731	15.27	9628
Cantabria	9.72	8659	13.94	6165
Segovia	9.16	2417	15	1514
Sevilla	16.64	25604	23.34	19646
Soria	7.9	1445	12.9	975
Tarragona	10.58	11738	14.4	8457

Teruel	7.77	2341	12.58	1599
Toledo	9.56	10271	15.76	5911
Valencia	11.36	35948	17.86	26013
Valladolid	10.84	7954	16.66	4932
Vizcaya	10.96	17022	15.26	11672
Zamora	10.1	2907	14.26	1728
Zaragoza	9.52	14237	14.7	9914
Ceuta	14.51	756	15.97	587

2.2.4 Porcentaje de paro

El *porcentaje de paro* (Tablas 2.22-2.28) es el cociente entre el número de días que ha estado en situación de desempleo, respecto al número de días totales que un individuo ha estado en el régimen de la Seguridad Social según su historial. La media del trabajador español se sitúa en 5,44% de los días de paro, menor para hombres (5,21%) y superior para mujeres (5,77%)

El porcentaje, para ambos géneros, se reduce entre los 16 y 30 años, y aumenta considerablemente, más de un punto, entre los 61 y los 65 años. Entre los 41 y los 50 también es significativamente elevado, sobre todo para mujeres mientras que entre los 31 y los 40 años es donde se aprecian mayores diferencias entre ambos sexos.

Teniendo en cuenta la actividad, se reduce los porcentajes en el ámbito de la sanidad, educación, finanzas, transporte y agricultura, destacando este último sector ya que prácticamente coincide el porcentaje de hombres y mujeres. En las administraciones públicas y la hostelería, el porcentaje masculino sigue la media, pero el femenino se dispara, alcanzando más de 7%. En estos dos sectores y el sector financiero es donde se observan mayores diferencias entre sexos. Para los trabajadores de la construcción hay mayores porcentajes respecto la media, y el valor se dispara para hombres alcanzando un porcentaje de 7,32%, el mayor de todos los grupos considerados.

Por lo que concierne al nivel educativo, el porcentaje de días de paro para hombres y mujeres con nivel educativo de bachiller, licenciado y doctorado es reducido. Para los trabajadores que sólo tienen el graduado escolar, con estudios inferiores al graduado o analfabetos los porcentajes aumentan significativamente, siendo las mujeres con graduado escolar las de mayor porcentaje (y siendo también el nivel de graduado donde se hallan las mayores diferencias entre ambos sexos).

Comparando los porcentajes según la CCAA de residencia, destacamos País Vasco, Castilla y León, Aragón, La Rioja, Madrid, Murcia y Cantabria con porcentajes de paro inferiores a la media, con valores inferiores al 5% en ambos géneros. Para Navarra y Cataluña también tiene niveles inferiores a la media, pero en el caso femenino superan el 5%; las CCAA de Canarias, Extremadura, Islas Baleares y Andalucía son las comunidades con mayores porcentajes de paro, alcanzando en Canarias y Extremadura niveles superiores al 8% en mujeres. Las mayores diferencias entre ambos sexos se sitúan en la CCAA de Baleares.

Finalmente, la comparación provincial sorprende en las provincias de Huelva, Coruña, León, Lugo, Málaga, Orense, Asturias, Cantabria y Vizcaya con porcentajes de paro mayores para hombres que mujeres. Las provincias con mayores porcentajes de paro son Sevilla, Tenerife, las Palmas, Málaga y Cádiz, por el contrario las de menor porcentaje son Valladolid, Teruel, Soria, Segovia, La Rioja, Lérida, Huesca y Burgos. En Jaén es donde se observan las mayores diferencias entre ambos sexos.

Tabla 2.22: Porcentaje de paro

	Porcentaje	Número de observaciones
Hombre	5.21	654152
Mujer	5.77	484245
Total	5.44	1138347

Tabla 2.23: Porcentaje de paro por edades

Edad (años)	% hombres	Núm. hombres	% mujeres	Núm. mujeres
De 16 a 30	4.34	129753	4.42	112704
De 31 a 40	5.19	150255	6.8	122598
De 41 a 50	5.66	127419	6.98	97502
De 50 a 61	5.24	94409	5.89	65486
De 61 a 65	6.16	40053	7.52	22087

Tabla 2.24: Porcentaje de paro por continentes

Continente	% hombres	Núm. hombres	% mujeres	Núm. mujeres
<i>España</i>	5.17	585692	5.91	438820
Europa	3.5	14394	4.24	9396
Restos países de Europa	4.89	13448	4.22	9162
África	7.89	16865	6.4	4656
Asia	2.8	4263	1.09	2097
Sur América	6.18	17061	4.53	17200
US	3.72	203	2.19	173

Tabla 2.25: Porcentaje de paro por actividad

Actividad	% hombres	Núm. hombres	% mujeres	Núm. mujeres
Agricultura	4.33	61570	4.3	44562
Industrial	5.28	196851	6.42	91727
Construcción	7.32	103337	6.57	7694
Comercio	4.65	9269	6.31	86185
Hostelería	5.49	48144	7.14	45876
Transporte com	4.03	22899	5.18	8561
Finanzas	2.68	17409	4.27	11700
Admin. Públ	5.19	73036	7.02	83656
Educación	2.98	9183	4.25	17019
Sanidad	2.37	6722	3.66	23068
Otras	3.9	22322	3.92	64197

Tabla 2.26: Porcentaje de paro por educación

Nivel educativo	% hombres	Núm. hombres	% mujeres	Núm. mujeres
No leer	6.34	14074	5.78	11032
Inferior graduado	6.29	211178	6.08	133140
Graduado	5.59	216898	7.04	153530
Bachiller	3.73	141495	4.93	123312
Licenciado	2.74	37982	3.7	43925
Doctorado	2.18	2876	2.67	2789

Tabla 2.27: Porcentaje de paro por CCAA

CCAA	% hombres	Núm. hombres	% mujeres	Núm. mujeres
País Vasco	4.23	32506	4.08	22914
Castilla la Mancha	4.95	30718	6.36	17712
Valencia	5.4	68031	6.29	49165
Andalucía	7.04	110364	7.49	82616
Castilla León	4.21	35476	4.66	22893
I. Baleares	6.03	15283	7.92	12523
Cataluña	4.6	101978	5.21	81458
Extremadura	6.45	15411	8.08	10050
Galicia	5.64	39126	5.51	32249
Aragón	3.78	20018	4.52	13731
La Rioja	3.67	4783	4.67	3279
Madrid	4.11	85239	4.4	68000
Murcia	4.8	19829	4.83	13738
Navarra	4.16	9546	5.05	6663
Asturias	5.06	15708	4.8	11348
I. Canarias	6.83	26942	8.11	20452
Cantabria	4.48	8659	4.44	6165

Tabla 2.28: Porcentaje de paro por provincias

Provincias	% hombres	Núm. hombres	% mujeres	Núm. mujeres
Álava	3.74	4865	4.07	3416
Albacete	5.63	5868	7.65	3525
Alicante	6.17	23218	6.89	16733
Almería	5.79	8985	7.02	6653
Ávila	4.45	2585	5.43	1488
Badajoz	6.72	9456	8.64	6055
I. Baleares	6.03	15283	7.92	12523
Barcelona	4.59	79088	5.09	64358
Burgos	3.8	5829	4.64	3792
Cáceres	6.02	5955	7.24	3995
Cádiz	8.43	15923	9.35	10688
Castellón	4.54	8865	5.49	6419
Ciudad Real	5.7	7695	6.83	4161
Córdoba	6.78	11042	7.49	8420
Coruña	5.51	15956	5.45	12916
Cuenca	3.99	3366	5.47	1763
Girona	4.38	11152	5.7	8643
Granada	7.01	12206	7.36	9464
Guadalajara	4.23	3518	5.39	2352
Guipúzcoa	3.72	10619	4.05	7826
Huelva	6.84	7236	5.85	6239
Huesca	3.3	3440	4.31	2218
Jaén	6.02	9425	8.33	6457
León	4.71	7190	4.33	5262
Leída	3.13	6664	4.13	4811
La Rioja	3.67	4783	4.67	3279
Lugo	4.71	5232	3.77	4481
Madrid	4.11	85239	4.4	68000
Málaga	7.33	19943	7.16	15049
Murcia	4.8	19829	4.83	13738
Navarra	4.16	9546	5.05	663
Orense	6.57	4747	6.34	4041
Asturias	5.06	15708	4.8	11348
Palencia	4.15	2656	4.61	1630
Las Palmas	6.87	14211	8.25	10824
Pontevedra	5.84	13191	6.01	10811
Salamanca	4.65	5078	5.88	3060
Tenerife	6.78	12731	7.96	9628
Cantabria	4.48	8659	4.44	6165
Segovia	3.07	2417	4.17	1514
Sevilla	6.93	25604	7.18	19646
Soria	3.33	1445	4.23	975
Tarragona	4.87	11738	5.62	8457

Teruel	3.24	2341	4.11	1599
Toledo	4.56	10271	5.91	5911
Valencia	5.12	35948	6.11	26013
Valladolid	4.18	7954	4.32	4932
Vizcaya	4.68	17022	4.11	11672
Zamora	4.52	2907	4.99	1728
Zaragoza	3.98	14237	4.63	9914
Ceuta	7.79	756	10.39	587

A modo de resumen, la Tabla 2.29 revela que las diferencias entre el porcentaje de alta en hombres y mujeres oscilan alrededor de los diez puntos porcentuales (con un máximo de trece puntos de diferencia para los individuos con edades comprendidas entre los 50 y los 61 años) a excepción de la cohorte de edades comprendidas entre los 16 y los 30 años, donde dichas diferencias son únicamente de tres puntos porcentuales. Por sector de actividad, se registran diferencias importantes en la agricultura, industria y el sector educativo. Asimismo, por nivel de estudios dicha diferencia es mayor en el caso de los graduados y por CCAA, se observa, en el caso de Extremadura y Murcia, las mayores diferencias entre los porcentajes de alta de hombres y mujeres (siempre superiores a los diez puntos porcentuales).

Tabla 2.29: Mayores diferencias por género en trayectorias laborales

Característica	Mayor diferencia en trayectoria laboral
Edad	Entre 50 y 61 años
Sector	Agricultura, industria y educación
Nivel educativo	Graduados
CCAA	Extremadura y Murcia

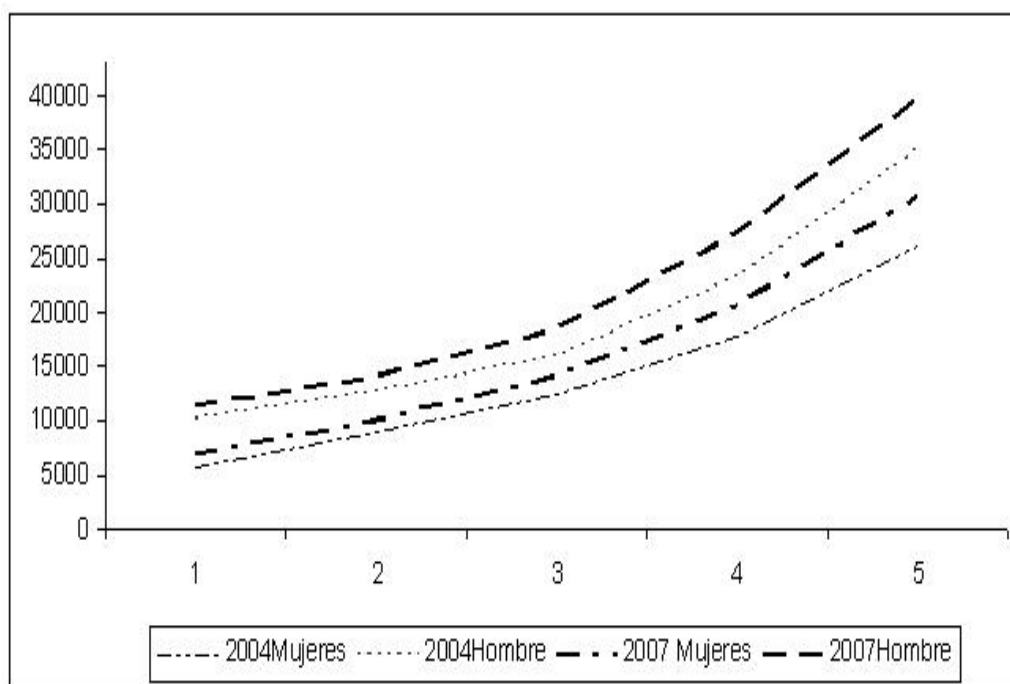
2.3 Diferencias Salariales

Las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo no solamente están relacionadas con la tasa de participación o sus trayectorias laborales sino también con la remuneración recibida. Existe una abundante literatura sobre la brecha salarial que existe entre hombre y mujeres, pudiendo encontrarse un reciente resumen para el caso español en Cebrián y Moreno (2008).

Tal y como podemos observar en la Figura 2.3, que presenta la distribución por cuantiles de los salarios de hombres y mujeres en 2004 y 2007, el sueldo de la mujeres es, en media, un 20% más bajo que el de los hombres. La diferencia porcentual se va acentuando a medida que aumenta el sueldo, es decir, es sustancialmente mayor en los percentiles superiores de la distribución salarial en relación a los inferiores. Buena parte de esta brecha salarial entre géneros se explica por las horas trabajadas semanalmente o por el hecho de que las mujeres se concentran en sector específicos, muchas veces menos competitivos. Utilizando la ECV del 2008, y escogiendo los individuos entre 25 y 55 años de edad podemos observar, mediante una estimación no paramétrica (Kernel), como se distribuye el sueldo por hora entre los hombres y las mujeres. Esta estimación controla parte de los problemas de observación apuntados ya que en este caso nos referimos específicamente al sueldo recibido para cada hora trabajada. Observando la Figura 2.4, podemos ver como continúa existiendo una diferencia salarial entre hombres y mujeres que es más pronunciada cerca de la media y en las parte baja de la distribución (sueldos bajos) debido al hecho de que muchas mujeres realizan trabajos con pocas perspectivas (sector publico, servios de limpieza, cangueros, etc.). Además, muchas de las mujeres tienen un trabajo a tiempo parcial (23.4%), lo que por un lado les permite una mayor flexibilidad y conciliación entre familia y trabajo (el 16,8% de estas mujeres da como motivación para hacer jornada parcial el cuidado de menores o de personas adultas enfermas, incapacitadas o mayores), pero que por otro lado les quita la posibilidad de cotizar a un nivel más alto, teniendo como consecuencia una expectativa de pensión más baja que la de un hombre de similares características. Entre los hombres, en

cambio, sólo el 11.6% participa con un contrato parcial, aduciendo que lo hacen porque no encuentran trabajos a tiempo completo (49.6%) o por otros motivos (18.7%). Alternativamente, la mayoría de las mujeres ocupadas tiene contrato temporal (49.1%) y el 86,8% trabaja en el sector de servicios⁵.

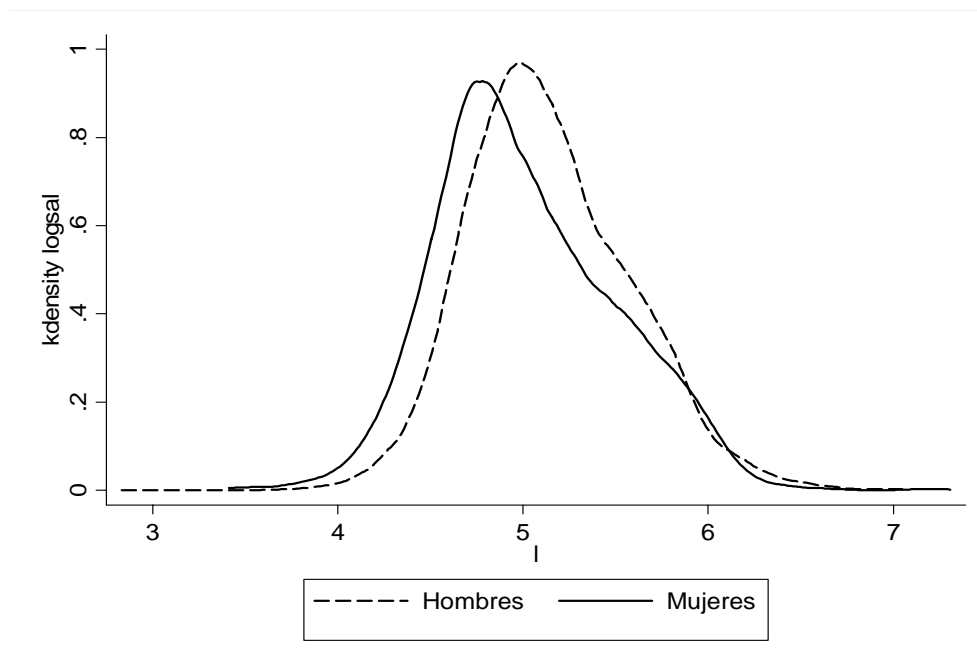
Figura 2.3: Distribución cuantílica del salario entre mujeres y hombres



Fuente: INE, ECV 2010

⁵ Fuente INE 2010

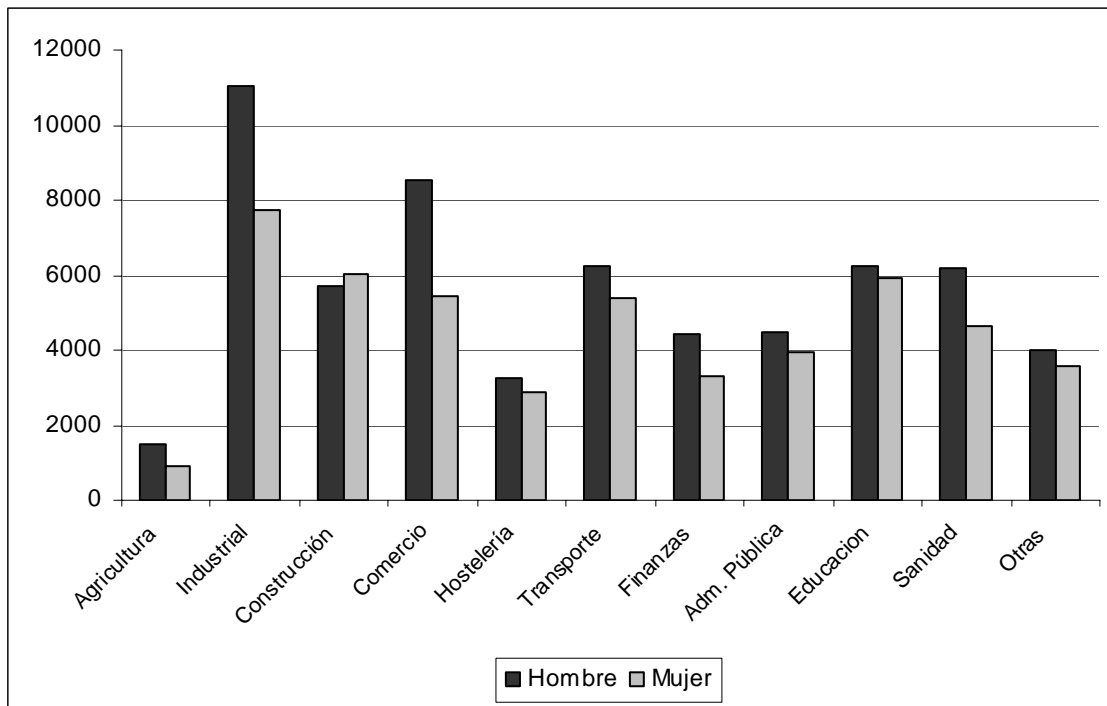
Figura 2.4: Distribución del salario hora entre mujeres y hombres



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de condición de vida (2008) para mujeres y hombres entre 25 y 55 años de edad.

En el gráfico 2.5 presentamos la media salarial (aproximándola mediante la cotización media) por sector de actividad y género, utilizando la MCVL del 2008. Como se puede observar la cotización media de las mujeres es inferior a la de los hombres, excepto en el sector de construcción donde, presumiblemente, la representación femenina es muy poca y seguramente ocupando puestos, en términos relativos, de cualificación más elevados. Asimismo, diferencias sustanciales se observan en el sector de la industria, comercio y sanidad.

Figura 2.5: Cotización anual media por género y sector de actividad



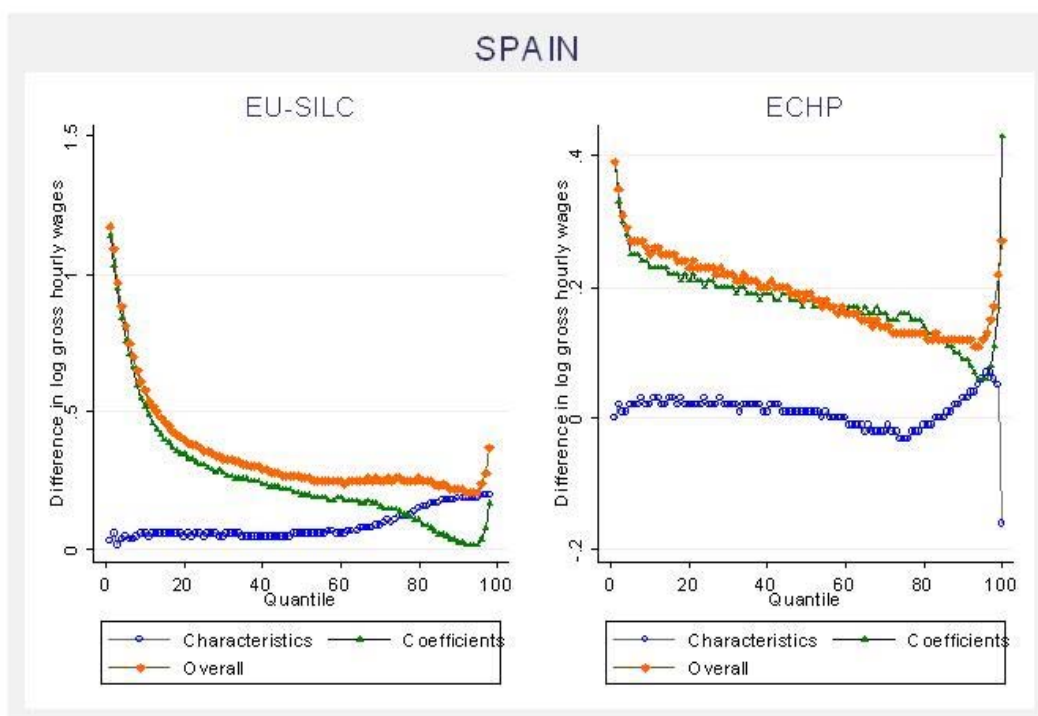
Fuente: MCVL 2008

Específicamente en el tema de las diferencias salariales, en Nicodemo (2009) se analizan las diferencias salariales entre hombres y mujeres casadas utilizando una descomposición cuantílica para los países Mediterráneos (España, Italia, Grecia, Portugal y Francia) y encontrando que las diferencias son más amplias en los primeros cuantiles, es decir, en la parte baja de la distribución salarial.

El modelo más usado para analizar estas diferencias es el de Oaxaca y Blinder (1973), aunque últimamente gracias a la aplicación de técnicas cuantílicas (Machado y Mata, 2005), es posible analizar toda la distribución salarial, mirando así donde la brecha salarial entre hombres y mujeres es más acusada. En la Figura 2.6 se ha estudiado la diferencia salarial con los datos EU-SILC y POHUE en el 2007 y 2001 respectivamente (Nicodemo, 2009). Se puede observar como existe una diferencia salarial positiva entre hombre y mujeres (*overall*). Parte de esta diferencia es debida a diferentes características entre hombre y mujeres, y parte es debida a características no observables (*coefficients*). Las diferencias salariales son más amplias en la parte baja de la

distribución salarial. Este fenómeno, que se puede interpretar como que muchas mujeres están segregadas en ocupaciones poco cualificadas y además pocas veces son promocionadas a cargos con más responsabilidad, es conocido en la literatura como “*sticky floor*” (, véase a este respecto el trabajo de De la Rica y Llorens, 2005).

Figura 2.6: Distribución de las diferencias salariales entre hombres y mujeres

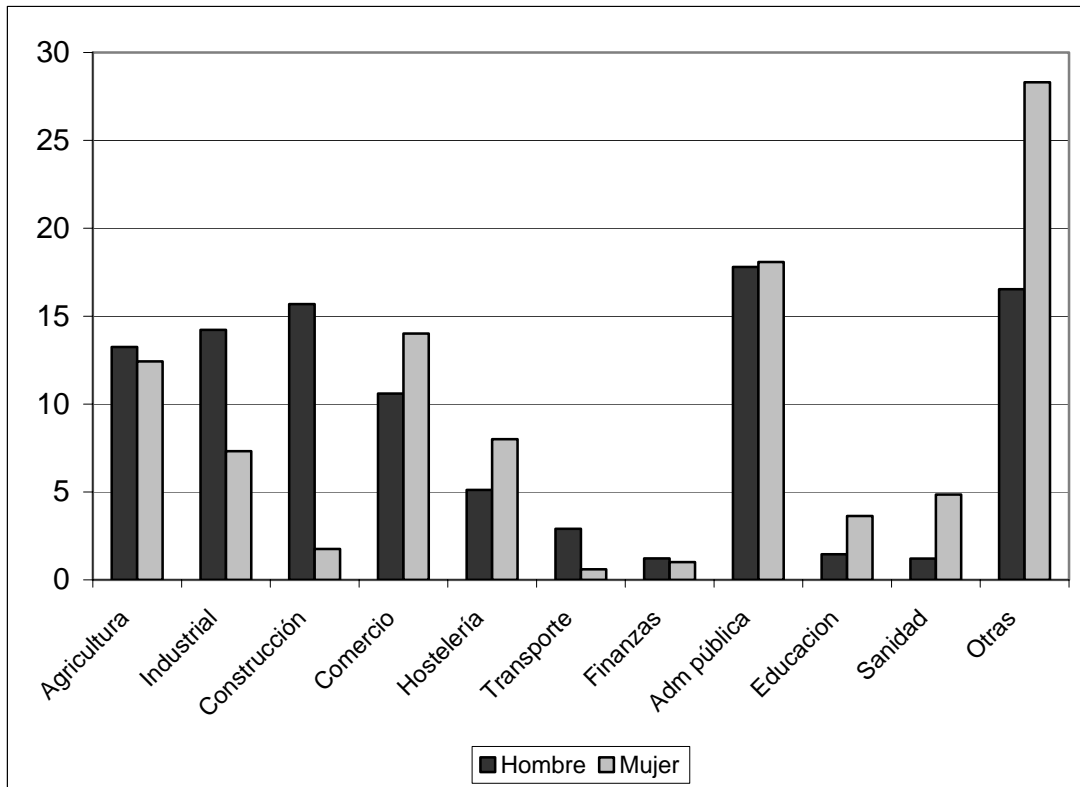


Fuente: Nicodemo (2009)

2.4 Segregación ocupacional

Tal y como se ha comentado anteriormente, parte de las diferencias salariales que se observan en el mercado laboral son debidas a la segregación ocupacional tanto horizontal como vertical o a los diferentes contratos de trabajo ofrecidos a las mujeres. Esta segregación ocupacional por géneros es una importante causa de rigidez en el mercado del trabajo. Excluir a las mujeres en algunas actividades económicas no solo aumenta la exclusión y la discriminación sino que también es un despilfarro de recursos humanos, puesto que el hecho de que se vean excluidas de una ocupación muchas de las personas más capacitadas y adecuadas para desempeñarla tiene una repercusión negativa en términos de competitividad. Se han propuesto diversas teorías para explicar la segregación en el trabajo por razón del género. Entre las principales razones que se citan destacamos las diferencias en el capital humano, es decir, en el hecho de que las mujeres tienden a poseer menos años de educación y de experiencia (aunque se observa que la brecha educacional se ha cerrado a lo largo del tiempo); las diferencias en cualificaciones e intereses con respecto a los tipos de ocupaciones que a las mujeres les convienen (trabajos flexibles, part-time, etc.). Además, la existencia de mercados del trabajo segmentados crea un efecto de “crowding out”, haciendo que las mujeres se enfrenten a una mayor competencia por puestos de trabajo, ya que se aglomeran en una gama menor de ocupaciones. En el gráfico 2.7 se presenta el porcentaje de mujeres y hombres presentes en las principales actividades económicas. Podemos observar como en algunas actividades el porcentaje de hombres es más del doble que el de las mujeres (construcción, transporte, industria), en cambio hay actividades donde la presencia de mujeres es masiva como en la administración pública, educación y otras actividades (categoría en la cual se sitúa el servicio domestico).

Figura 2.7: Porcentaje de hombres y mujeres en las diferentes actividades económicas.



Fuente: MCVL 2008

Junto con la segregación horizontal, es decir, por sector, también podemos observar una segregación vertical, es decir, por niveles jerárquicos. Utilizando la MCVL del 2008 podemos ver como se distribuyen las mujeres y los hombres en el año 2008 según el grupo de tarifa es decir según la cualificación. Los resultados del análisis se pueden encontrar en la Tabla 2.30. Podemos observar como las mujeres se concentran en empleos como auxiliares administrativos, y representan casi la mitad respecto a los hombres en puestos de trabajo como el de jefe administrativo, evidenciando una importante diferencia en términos de posiciones de responsabilidad.

Tabla 2.30: Segregación por niveles jerárquicos

	Hombres	Mujeres
Ingenieros, licenciados	1.85	1.82
Ingenieros técnicos, ayudantes	1.07	1.97
Jefes administrativos	1.2	0.69
Ayudantes no titulados	1.39	1.34
Oficiales administrativos	3.54	5.16
Subalternos	2.42	3.36
Auxiliares administrativos	6.33	17.79
Oficiales 1ª y 2ª	13.36	7.5
Oficiales 3ª y especializados	14.37	15.51
Peones y asimilados	43.67	38.11
Trabajadores menores de 18 años	9.17	5.55
Trabajadores menores de 17 años	1.14	0.9
Sin cotización	0.49	0.31
Total observaciones.	77,117	71,189

2.5 Cuidado familiar

Otro factor que afecta no solamente a la participación de las mujeres en el mercado laboral sino también al tipo de trabajo que escogen así como a sus trayectorias laborales (y, por tanto, a su pensión futura) es el cuidado de menores, enfermos o discapacitados y ancianos. El 80% de los cuidadores de las personas mayores son mujeres, muchas de ellas por encima de los 50 años. Mujeres en su mayoría con estudios primarios, sin trabajo y amas de casa. Además, también el hecho de tener hijos afecta a su participación, interrumpiendo su carrera y su experiencia, con un efecto en el salario esperado. Como podemos observar en la tabla 2.31 la participación de las mujeres baja cuando se tienen niños menores de 2 años. Asimismo, el porcentaje de mujeres que hacen un trabajo a tiempo parcial es bastante bajo en muchos países europeos, limitando la flexibilidad y teniendo como efecto que muchas mujeres experimenten un trade-off entre ir a trabajar o tener hijos y cuidar de ellos. A continuación se presentan una serie de resultados donde se analiza el cuidado familiar y como éste afecta a la participación de las mujeres españolas en el mercado laboral.

Tabla 2.31: % Empleadas/población activa por grupos

	Mujeres 2006		Madres 2005	
	Todas	Part-time	Niños<2	Niños 3-5
Australia	65.5	40.7	48.3	
Austria	63.5	31.4	60.5	62.4
Belgium	53.6	34.7	63.8	63.3
Canada	69.0	26.2	58.7	68.1
Czech Republic	56.8	5.6	19.9	50.9
Denmark	73.2	25.6	71.4	77.8
Finland	67.3	14.9	52.1	80.7
France	57.1	22.9	53.7	63.8
Germany	61.5	39.2	36.1	54.8
Greece	47.5	12.9	49.5	53.6
Hungary	51.2	4.2	13.9	49.9
Iceland	81.6	26.0	83.6	
Ireland	58.8	34.9	56.3	
Italy	46.3	29.4	47.3	50.6
Japan	58.8	40.9	28.5	47.5
Korea	53.1	12.3
Luxembourg	53.7	27.2	58.3	58.7
Mexico	42.9	27.6
Netherlands	66.0	59.7	69.4	68.3
New Zealand	68.4	34.5	46.6	
Norway	72.3	32.9
Poland	48.2	16.3
Portugal	62.0	13.2	69.1	71.8
Slovak Republic	51.9	4.1	23.1	46.6
Spain	54.0	21.4	45.1	47.9
Sweden	72.1	19.0	71.9	81.3
Switzerland	71.1	45.7	58.3	61.7
Turkey	23.8	17.8
United Kingdom	66.8	38.8	52.6	58.3
United States	66.1	17.8	54.2	62.8
OECD	56.8	26.4

Fuente: Eurostat 2006

2.5.1 Efectos del cuidado familiar sobre las trayectorias laborales.

Con los datos de la MCVL 2008 es posible conocer los días de baja que se han producido para cuidar hijos u otros familiares. A continuación presentamos el porcentaje de baja debido a motivos de cuidado familiar o por maternidad.

2.5.1.1 Porcentaje de baja por cuidados

El *porcentaje de baja por cuidados*, presentado en las Tablas 2.32-2.38, es el cociente entre el número de días que el individuo ha estado de baja involuntaria aduciendo como motivo el cuidado de hijos o familia⁶ y el número de días totales que un individuo ha estado en el régimen de la Seguridad Social según su historial. En primer lugar, cabe comentar que los porcentajes son muy pequeños, ya que no superan el 1%, y en la mayoría de casos son inferiores al 0,20%. La media del porcentaje de baja por cuidados es de 0,03%, siendo de 0,01% para hombres y 0,07% para las mujeres.

En cuanto a la distribución por edades, las mujeres entre 31 y 50 años son las que tienen mayor porcentaje de días de baja por cuidados con valores superiores al 0,10%. Para el resto de grupos de mujeres entre 16 y 30 años y mujeres entre 50 y 65 años, los porcentajes son insignificantes, cercanos en todos los casos al 0%. En el caso de hombres para todas las franjas de edad son siempre próximos al 0% (así como en el resto de clasificaciones, es por ello que en el resto de la descripción sobre porcentajes de baja por cuidados nos centraremos en los porcentajes femeninos, obviando los masculinos).

Las trabajadoras de origen español son las que presentan un mayor porcentaje de baja por cuidados, con un 0,08%, seguidas de europeas con valor del 0,03%.

⁶ Causas de baja 68 y 73.

En la distribución del porcentaje de baja por cuidados según el sector, destacamos el sector de transporte y de administraciones públicas con porcentaje de baja por cuidados de 0,12%, solo superado por las mujeres dedicadas al ámbito sanitario (0,16%). El comercio, la agricultura y la construcción son los sectores con porcentaje de baja por cuidado de menores, con valores inferiores al 0,05%.

Las mujeres con mayor porcentaje de bajas por cuidados coinciden con los niveles educativos más altos (que probablemente refleja la incidencia de tener un trabajo más estable): bachiller, licenciado y doctorado, con valores superiores al 0,1%.

Respecto a las diferencias de porcentajes según la CCAA de residencia, destacan las comunidades de Navarra (0,23%), La Rioja (0,18%) y Aragón (0,12%) con porcentajes más elevados. Alternativamente, las comunidades con menor porcentaje son Asturias y Galicia. Si profundizamos el detalle del análisis y analizamos el caso de las provincias, Lugo tiene un porcentaje próximo al 0%; mientras que las provincias con mayor porcentaje de baja por cuidados son Zamora (0,17%), Valladolid y Ávila(0,22%), Navarra (0,23%) y Soria (0,31%).

Tabla 2.32: Porcentaje de baja por cuidados

	Porcentaje	Número de de observaciones
Hombre	0.01	654152
Mujer	0.07	484245
Total	0.03	1138347

Tabla 2.33: Porcentaje de baja por cuidados por edades

Edad (años)	% hombres	Núm. hombres	% mujeres	Núm. mujeres
De 16 a 30	0	129753	0.02	112704
De 31 a 40	0	150255	0.18	122598
De 41 a 50	0	127419	0.11	97502
De 50 a 61	0	94409	0.01	65486
De 61 a 65	0	40053	0	22087

Tabla 2.34: Porcentaje de baja por cuidados por continentes

Continente	% hombres	Núm. hombres	% mujeres	Núm. mujeres
<i>España</i>	0	585692	0.08	438820
Europa	0	14394	0.03	9396
Restos países de Europa	0	13448	0.03	9162
África	0	16865	0.01	4656
Asia	0	4263	0.01	2097
Sud América	0	17061	0.02	17200
US	0	203	0	173

Tabla 2.35: Porcentaje de baja por cuidados por actividad

Actividad	% hombres	Núm. hombres	% mujeres	Núm. mujeres
Agricultura	0	61570	0.03	44562
Industrial	0	196851	0.06	91727
Construcción	0	103337	0.05	7694
Comercio	0	9269	0.1	86185
Hostelería	0	48144	0.05	45876
Transporte comercial	0	22899	0.12	8561
Finanzas	0	17409	0.12	11700
Admin. Pública	0	73036	0.09	83656
Educación	0.01	9183	0.09	17019
Sanidad	0.01	6722	0.16	23068
Otras	0	22322	0.04	64197

Tabla 2.36: Porcentaje de baja por cuidados por educación

Nivel educativo	% hombres	Núm. hombres	% mujeres	Núm. mujeres
No leer	0	14074	0.01	11032
Inferior graduado	0	211178	0.02	133140
Graduado	0	216898	0.07	153530
Bachiller	0	141495	0.13	123312
Licenciado	0.01	37982	0.17	43925
Doctorado	0.01	2876	0.14	2789

Tabla 2.37: Porcentaje de baja por cuidados por CCAA

CCAA	% hombres	Núm. hombres	% mujeres	Núm. mujeres
País Vasco	0	32506	0.11	22914
Castilla la Mancha	0	30718	0.08	17712
Valencia	0	68031	0.11	49165
Andalucía	0	110364	0.04	82616
Castilla León	0	35476	0.2	22893
I. Baleares	0	15283	0.07	12523
Cataluña	0	101978	0.06	81458
Extremadura	0	15411	0.03	10050
Galicia	0	39126	0.02	32249
Aragón	0	20018	0.12	13731
La Rioja	0	4783	0.18	3279
Madrid	0	85239	0.1	68000
Murcia	0	19829	0.11	13738
Navarra	0.01	9546	0.23	6663
Asturias	0	15708	0.02	11348
I. Canarias	0	26942	0.06	20452
Cantabria	0	8659	0.05	6165

Tabla 2.38: Porcentaje de baja por cuidados por provincias

Provincias	% hombres	Núm. hombres	% mujeres	Núm. mujeres
Álava	0.01	4865	0.17	3416
Albacete	0.01	5868	0.11	3525
Alicante	0	23218	0.11	16733
Almería	0	8985	0.04	6653
Ávila	0	2585	0.22	1488
Badajoz	0	9456	0.04	6055
I. Baleares	0	15283	0.07	12523
Barcelona	0	79088	0.05	64358
Burgos	0	5829	0.29	3792
Cáceres	0	5955	0.02	3995
Cádiz	0	15923	0.04	10688
Castellón	0	8865	0.13	6419
Ciudad Real	0	7695	0.07	4161
Córdoba	0	11042	0.04	8420
Coruña	0	15956	0.02	12916
Cuenca	0	3366	0.07	1763
Girona	0	11152	0.05	8643
Granada	0	12206	0.04	9464
Guadalajara	0	3518	0.1	2352
Guipúzcoa	0	10619	0.1	7826
Huelva	0	7236	0.03	6239
Huesca	0	3440	0.14	2218
Jaén	0	9425	0.03	6457
León	0	7190	0.11	5262
Lleida	0	6664	0.04	4811
La Rioja	0	4783	0.18	3279
Lugo	0	5232	0	4481
Madrid	0	85239	0.1	68000
Málaga	0	19943	0.07	15049
Murcia	0	19829	0.1	13738
Navarra	0.01	9546	0.23	663
Orense	0	4747	0.01	4041
Asturias	0	15708	0.02	11348
Palencia	0.01	2656	0.12	1630
Las Palmas	0	14211	0.04	10824
Pontevedra	0	13191	0.01	10811
Salamanca	0	5078	0.16	3060
Tenerife	0	12731	0.04	9628
Cantabria	0	8659	0.05	6165
Segovia	0	2417	0.25	1514
Sevilla	0	25604	0.04	19646
Soria	0	1445	0.31	975
Tarragona	0	11738	0.07	8457

Teruel	0	2341	0.19	1599
Toledo	0	10271	0.08	5911
Valencia	0	35948	0.1	26013
Valladolid	0	7954	0.22	4932
Vizcaya	0	17022	0.1	11672
Zamora	0.01	2907	0.17	1728
Zaragoza	0	14237	0.11	9914
Ceuta	0.01	756	0.02	587

2.5.1.2 Porcentaje de baja por maternidad

El *porcentaje de baja por maternidad*, presentado en las Tablas 2.39-2.45, es el cociente entre el número de días que el individuo ha estado de baja involuntaria o en desempleo y coincidiendo temporalmente con el nacimiento de alguno de sus hijos y el número de días totales que un individuo ha estado en el régimen de la Seguridad Social según su historial laboral. La media del porcentaje español se sitúa en 1.38%, alcanzando el 1.7% en el caso de mujeres y reduciéndose a un 1,14% para hombres.

Si analizamos esta ratio en función de la edad, el porcentaje medio para hombres y mujeres es inferior en las edades más longevas de los 50 a los 65, como también lo es, pero en menor grado, de los 16 a los 30 años de edad. Sería pues las edades entre los 30 y 40 años las más fecundas para mujeres, alcanzando un porcentaje de baja por maternidad de 3%, seguida de los 41 a los 50 de un 2,22%. Para hombres, aquellos entre 41 y 50 años tienen un porcentaje de 1,76% y entre los 31 y los 40 años de 1.57%, en ambos casos superior a la media masculina. En la franja de edad entre los 31 y los 40 años es donde se sitúa la mayor diferencia del porcentaje de baja por maternidad entre ambos sexos.

Teniendo en cuenta el continente de origen, son los individuos de origen africano y sud americano los que cuentan con mayor porcentaje de periodos de baja por maternidad (seguramente, debido a su mayor descendencia). En el caso de origen asiático, norteamericano o europeo tienen porcentajes inferiores al caso español (donde hay una mayor diferencia entre sexos).

Según la actividad laboral, son las mujeres dedicadas a la sanidad, finanzas, educación, transporte y construcción las que tienen porcentajes por encima de la media femenina. En contraposición, la tasa se reduce considerablemente para las mujeres dedicadas a la agricultura, siendo del 0,97%. Por lo que concierne al sexo masculino, el porcentaje por baja de maternidad supera la media para los trabajadores de la construcción, sanidad, hostelería y educación. El porcentaje disminuye en sectores financieros, de transporte y agrícolas. En los sectores de comercio y finanzas es donde se hallan las mayores diferencias entre ambos sexos en términos del porcentaje de baja por maternidad

La distribución del porcentaje de baja por maternidad según el nivel educativo de los individuos no es homogéneo. Para las mujeres tener el graduado escolar, título de bachiller, licenciatura supone porcentajes en torno al 2%, alcanzando un 2,53% para mujeres con un doctorado. Aquellas mujeres no graduadas o analfabetas tienen un porcentaje menores, entorno al 1%. Para los hombres, el nivel educativo también marca diferencias, a menor educación, menor es el porcentaje; para nivel de bachiller o licenciado el valor se sitúa cerca de la media y son los graduados y los doctorados los que la superan. Seguramente, la mayor presencia de políticas de conciliación laboral en los trabajos a los que acceden las personas con mayor nivel de estudios explica esta distribución. En los niveles de bachiller y licenciatura es donde se sitúan las mayores diferencias de género en términos del porcentaje de maternidad.

Analizando diferencias en los porcentajes de baja de maternidad según la localización, las CCAA de Islas Canarias, Murcia e Islas Baleares las que superan la media. Andalucía tiene la menor diferencia porcentual entre ambos sexos, siendo los porcentajes de 1,52% para hombres y 1,67% para mujeres. La mayor diferencia, se observa en Madrid y Navarra. En el caso de menor porcentaje destacamos Asturias, inferior al 1%, con apenas diferencia entre hombres y mujeres.

A nivel provincial, destacamos Guadalajara con la mayor diferencia de porcentajes entre géneros, siendo menor al 1% para los hombres y superando el 2% para mujeres, semejante a los individuos de Soria (0,74% hombres y 1,94% mujeres). Huelva es la única provincia donde los varones tienen un porcentaje superior a las mujeres (1,66% y 1,24%, respectivamente). Las menores diferencias se encuentran en Córdoba (1,66 hombres y 1,71% mujeres), Cádiz (1,68% hombres y 1,75 mujeres) y Cáceres (1,16% y 1,24%), con los porcentajes más bajos.

Tabla 2.39: Porcentaje de baja por maternidad

	Porcentaje	Número de observaciones
Hombre	1.14	654152
Mujer	1.7	484245
Total	1.38	1138347

Tabla 2.40: Porcentaje de baja por maternidad por edades

Edad (años)	% hombres	Núm. hombres	% mujeres	Núm. mujeres
De 16 a 30	0.76	129753	1.28	112704
De 31 a 40	1.57	150255	3	122598
De 41 a 50	1.76	127419	2.22	97502
De 50 a 61	1.11	94409	0.84	65486
De 61 a 65	0.69	40053	0.39	22087

Tabla 2.41: Porcentaje de baja por maternidad por continentes

Continente	% hombres	Núm. hombres	% mujeres	Núm. mujeres
<i>España</i>	1.08	585692	1.69	438820
Europa	0.69	14394	1.01	9396
Restos países de Europa	1.19	13448	1.48	9162
África	2.67	16865	2.92	4656
Asia	0.95	4263	1.21	2097
Sur América	1.96	17061	1.89	17200
US	0.73	203	1.54	173

Tabla 2.42: Porcentaje de baja por maternidad por actividad

Actividad	% hombres	Núm. hombres	% mujeres	Núm. mujeres
Agricultura	0.84	61570	0.97	44562
Industrial	1.15	196851	1.63	91727
Construcción	1.47	103337	1.79	7694
Comercio	1.12	9269	2.14	86185
Hostelería	1.17	48144	1.64	45876
Transporte com	0.95	22899	1.82	8561
Finanzas	1	17409	1.97	11700
Admin. Públ	1.02	73036	1.67	83656
Educación	1.18	9183	1.88	17019
Sanidad	1.3	6722	2.09	23068
Otras	0.99	22322	1.51	64197

Tabla 2.43: Porcentaje de baja por maternidad por educación

Nivel educativo	% hombres	Núm. hombres	% mujeres	Núm. mujeres
No leer	1.11	14074	1	11032
Inferior graduado	1.08	211178	1.07	133140
Graduado	1.31	216898	1.99	153530
Bachiller	1.14	141495	2.11	123312
Licenciado	1.18	37982	2.1	43925
Doctorado	1.98	2876	2.53	2789

Tabla 2.44: Porcentaje de baja por maternidad por CCAA

CCAA	% hombres	Núm. hombres	% mujeres	Núm. mujeres
País Vasco	0.92	32506	1.4	22914
Castilla la Mancha	1.09	30718	1.82	17712
Valencia	1.11	68031	1.85	49165
Andalucía	1.52	110364	1.67	82616
Castilla León	0.84	35476	1.58	22893
I. Baleares	1.25	15283	1.8	12523
Cataluña	1.03	101978	1.71	81458
Extremadura	1.09	15411	1.34	10050
Galicia	0.96	39126	1.29	32249
Aragón	0.95	20018	1.72	13731
La Rioja	0.94	4783	1.79	3279
Madrid	1.19	85239	2.02	68000
Murcia	1.44	19829	1.87	13738
Navarra	1.13	9546	1.96	6663
Asturias	0.78	15708	0.86	11348
I. Canarias	1.26	26942	1.85	20452
Cantabria	1.07	8659	1.4	6165

Tabla 2.45: Porcentaje de baja por maternidad por provincias

Provincias	% hombre	Núm. hombres	% mujeres	Núm. mujeres
Álava	0.95	4865	1.55	3416
Albacete	1.02	5868	1.48	3525
Alicante	1.21	23218	1.97	16733
Almería	1.62	8985	1.92	6653
Ávila	0.69	2585	1.31	1488
Badajoz	1.05	9456	1.42	6055
I. Baleares	1.25	15283	1.8	12523
Barcelona	1.01	79088	1.71	64358
Burgos	0.76	5829	1.44	3792
Cáceres	1.16	5955	1.24	3995
Cádiz	1.68	15923	1.75	10688
Castellón	0.82	8865	1.46	6419
Ciudad Real	1.18	7695	1.82	4161
Córdoba	1.66	11042	1.71	8420
Coruña	0.9	15956	1.22	12916
Cuenca	0.71	3366	1.26	1763
Girona	0.92	11152	1.59	8643
Granada	1.28	12206	1.4	9464
Guadalajara	0.98	3518	2.12	2352

Guipúzcoa	0.76	10619	1.18	7826
Huelva	1.66	7236	1.24	6239
Huesca	0.81	3440	1.55	2218
Jaén	1.13	9425	1.39	6457
León	0.88	7190	1.31	5262
Leída	0.91	6664	1.61	4811
La Rioja	0.94	4783	1.79	3279
Lugo	1.08	5232	1.26	4481
Madrid	1.19	85239	2.02	68000
Málaga	1.32	19943	1.68	15049
Murcia	1.44	19829	1.87	13738
Navarra	1.13	9546	1.96	663
Orense	0.78	4747	1.01	4041
Asturias	0.78	15708	0.86	11348
Palencia	0.48	2656	1.01	1630
Las Palmas	1.28	14211	1.85	10824
Pontevedra	1.04	13191	1.5	10811
Salamanca	0.86	5078	1.86	3060
Tenerife	1.23	12731	1.85	9628
Cantabria	1.07	8659	1.4	6165
Segovia	0.74	2417	1.51	1514
Sevilla	1.71	25604	1.89	19646
Soria	0.74	1445	1.96	975
Tarragona	1.24	11738	1.79	8457
Teruel	0.89	2341	1.59	1599
Toledo	1.22	10271	2.08	5911
Valencia	1.12	35948	1.87	26013
Valladolid	0.97	7954	2.05	4932
Vizcaya	1.01	17022	1.5	11672
Zamora	0.95	2907	1.33	1728
Zaragoza	1	14237	1.78	9914
Ceuta	1.95	756	2.37	587

La Tabla 2.46 presenta un breve resumen de los principales resultados encontrado. La media del porcentaje de baja por cuidados es de 0,03%, siendo de 0,01% para hombres y 0,07% para las mujeres. Los mayores porcentajes de baja por cuidados se observan en: trabajadoras de origen español, pertenecientes al sector sanitario, de transporte y de administraciones públicas y a la CCAA de Navarra. En términos del porcentaje de baja por maternidad, la media del porcentaje español se sitúa en 1.38%, alcanzando el 1.7% en el caso de mujeres y reduciéndose a un 1,14% para hombres. En la franja de edad

entre los 31 y los 40 años, en los sectores de comercio y finanzas, en los niveles de bachiller y licenciatura y en las CCAA de Madrid y Navarra, es donde se sitúa la mayor diferencia del porcentaje de baja por maternidad entre ambos sexos. En todos los casos, la sensación es que hay mayores porcentajes de baja por maternidad y cuidados en edades, sectores, niveles educativos y CCAA donde las mujeres están más afianzadas.

Tabla 2.46: Mayores diferencias por género en los porcentajes de baja por cuidados y maternidad

Característica	Mayor diferencia en porcentaje de baja por cuidados	Mayor diferencia en porcentaje de baja por maternidad
Edad	Entre 31 y 50 años	Entre 31 y 40 años
Sector	Sanitario, Transporte y Administraciones públicas	Comercio y finanzas
Nivel educativo	Bachiller y Licenciatura	Bachiller y Licenciatura
CCAA	Navarra	Madrid y Navarra

2.5.2 Efecto del número de hijos sobre las trayectorias laborales

En relación al efecto del cuidado de hijos y utilizando la MCVL, se han analizado las trayectorias de diferentes cohortes de mujeres según su número de hijos. Los resultados de este ejercicio deben ser tomados con cautela ya que, tal y como hemos comentado con anterioridad, la probabilidad de observar a los hijos en el padrón disminuye con la edad de la mujer. Así, en las Tablas 2.47-2.52, se presentan los porcentajes analizados en el apartado 2.2 y 2.5.1 según el número de hijos para mujeres de 16 a 30 años, de 31 a 40 años y de 41 a 50 años. En cuanto al porcentaje de alta, independientemente del número de hijos, el porcentaje de alta más elevado se observa en las mujeres de entre 31 y 40 años. En cualquier caso, el hecho más reseñable es la disminución en el porcentaje de alta a medida que aumenta el número de hijos (salvo en el intervalo de edades comprendidas entre los 16 y los 30 años). Es decir, a

medida que aumenta el número de hijos disminuye el número de días que ha estado de alta, respecto al número de días totales que un individuo ha estado en el régimen de la Seguridad Social. Dicha reducción es especialmente significativa al pasar de tener un hijo a dos hijos y al pasar de tener dos hijos a tres hijos. De los 30 a los 50 años, el impacto total en el porcentaje de alta de no tener ningún hijo a tener tres hijos es de 5 a 6 puntos porcentuales. Evidentemente, pero a la inversa, los mismos comentarios sirven para el porcentaje de no alta.

En cuanto al porcentaje de baja, sea cual sea el número de hijos el porcentaje de baja más elevado se observa en las mujeres de entre 16 y 30 años. El porcentaje de baja presenta un patrón irregular para las mujeres de edades entre los 16 y los 30 años, mientras que se observa un patrón creciente a partir del primer o el segundo hijo según analicemos las mujeres con edades comprendidas entre los 41 y los 50 años o los 31 y los 40 años respectivamente. En cualquier caso, dicho aumento es especialmente significativo al pasar de tener un hijo a dos. De los 30 a los 50 años, el impacto total en el porcentaje de baja de no tener ningún hijo a tener tres hijos es de 2 a 3 puntos porcentuales. El porcentaje de bajas por maternidad es siempre creciente a medida que aumenta el número de hijos. Evidentemente, el salto más significativo se produce al tener un hijo. El impacto total en el porcentaje de bajas por maternidad de no tener ningún hijo a tener tres hijos es de 4 (41 a 50 años) a 10 puntos porcentuales (16 a 30 años). Por lo que respecta al porcentaje de cuidados, el patrón es mucho más irregular, aumentando para todas las edades al tener el primer hijo y observándose siempre el máximo para el colectivo de mujeres con dos hijos con independencia de su edad.

Finalmente, en cuanto al porcentaje de paro de las mujeres según franja de edad y número de hijos, observamos, por norma general, una evolución creciente a medida que aumenta el número de hijos, aunque el salto es especialmente relativamente al tener el primer hijo. El impacto total en el

porcentaje de paro de no tener ningún hijo a tener tres hijos oscila entre 2 (41 a 50 años) y 6 puntos porcentuales (16 a 30 años).

Tabla 2.47: Porcentaje de alta: interrupciones por número de

Edad (años)	0 hijos	Número de hijos		
		1 hijo	2 hijos	3 hijos
De 16 a 30	70.42	74.05	70.49	70.36
De 31 a 40	77.37	77.27	74.58	72.02
De 41 a 50	75.47	72.63	71.2	69.29

Tabla 2.48: Porcentaje de no alta: interrupciones por número de

Edad (años)	0 hijos	Número de hijos		
		1 hijo	2 hijos	3 hijos
De 16 a 30	29.57	25.95	29.51	29.64
De 31 a 40	22.63	22.73	25.42	27.98
De 41 a 50	24.53	27.37	28.8	30.71

Tabla 2.49: Porcentaje de baja: interrupciones por número de

Edad (años)	0 hijos	Número de hijos		
		1 hijo	2 hijos	3 hijos
De 16 a 30	22.57	18.19	20.3	19.28
De 31 a 40	16.83	16.31	18.12	18.92
De 41 a 50	16.05	17.21	18.51	19.2

Tabla 2.50: Porcentaje de baja por maternidad: interrupciones por número de

Edad (años)	0 hijos	Número de hijos		
		1 hijo	2 hijos	3 hijos
De 16 a 30	0	6.16	8.44	10.09
De 31 a 40	0	4.46	6.58	6.82
De 41 a 50	0	2.03	3.91	4.2

Tabla 2.51: Porcentaje de baja por cuidados: interrupciones por número de

Edad (años)	0 hijos	Número de hijos		
		1 hijo	2 hijos	3 hijos
De 16 a 30	0.001	0.1	0.14	0.11
De 31 a 40	0.06	0.22	0.38	0.3
De 41 a 50	0.04	0.1	0.18	0.18

Tabla 2.52: Porcentaje de paro: interrupciones por número de

Edad (años)	0 hijos	Número de hijos		
		1 hijo	2 hijos	3 hijos
De 16 a 30	3.53	7.75	9.62	9.6
De 31 a 40	5.39	7.47	8.48	8.76
De 41 a 50	6.25	7.49	7.17	7.35

2.5.3 Probabilidad de continuar trabajando tras tener un hijo

En general, la fórmula de cuidado familiar tradicional es cada vez más insostenible. En las últimas décadas muchas más mujeres se incorporan al mercado laboral, hay un aumento del envejecimiento poblacional y una edad cada vez más avanzada de los cuidadores, así que la conciliación entre cuidado familiar y mercado laboral necesita de reformas estructurales. Medidas como la Ley de la Dependencia o de la paternidad seguramente ayudan a limitar las horas de dedicación de las mujeres al cuidado familiar, aunque seguramente no son suficientes para eliminar esta discrepancia entre hombres y mujeres.

En la Tabla 2.53 presentamos una estimación de la probabilidad que tiene una mujer que ha tenido un hijo en 2005 de continuar trabajando en 2006. Para poder hacer este análisis utilizamos un modelo de probabilidad lineal, es decir, es un modelo de regresión aplicado a una variable dependiente binaria. La

notación que utilizaremos es la misma utilizada en un modelo de regresión lineal.

Para $i = 1, \dots, N$:

$$y_i = \beta_1 x_{1i} + \dots + \beta_K x_{Ki} + u_i$$

$$y_i = \mathbf{x}_i' \boldsymbol{\beta} + u_i$$

Donde:

$$\mathbf{x}_i = \begin{bmatrix} x_{1i} \\ \vdots \\ x_{Ki} \end{bmatrix} \quad y \quad \boldsymbol{\beta} = \begin{bmatrix} \beta_1 \\ \vdots \\ \beta_K \end{bmatrix}$$

\mathbf{x} es un vector de características de los individuos, $\boldsymbol{\beta}$ son coeficientes y u_i es un término de perturbación de media cero.

En el modelo lineal de probabilidad, la variable endógena toma únicamente dos valores:

$y_i = 1$, cuando ocurre un determinado suceso (participar en el mercado de trabajo).

$y_i = 0$, si el suceso no ocurre.

El valor esperado de esta variable, $E[y_i | \mathbf{x}_i] = \mathbf{x}_i' \boldsymbol{\beta}$, puede interpretarse como la probabilidad de que ocurra el suceso:

$$E[y_i | \mathbf{x}_i] = 1 \cdot P[y_i = 1 | \mathbf{x}_i] + 0 \cdot P[y_i = 0 | \mathbf{x}_i] = P[y_i = 1 | \mathbf{x}_i]$$

El valor esperado de y dado \mathbf{x} es la probabilidad de que $y_i = 1$. Por tanto, el modelo de probabilidad lineal se puede escribir como:

$$p_i = P[Y_i = 1 | \mathbf{x}_i] = \mathbf{x}_i' \boldsymbol{\beta}$$

Comparando la MCVL del 2005 y 2006 calculamos las mujeres que estaban trabajando en 2005, que tuvieron un hijo, y que después de un año (2006) seguían trabajando ($y_i=1$) o estaban fuera del mercado de trabajo español ($y_i=0$). En total tenemos 11638 mujeres que han tenido un hijo en 2005, de las cuales 1054 (9.06%) no han vuelto al trabajo en el año siguiente. En la Tabla 2.53 presentamos los resultados de un modelo de probabilidad lineal, donde la variable dependiente y toma valor 1 si las mujeres que tienen un hijo en el 2005 vuelven al trabajo en el 2006, y toma valor 0 si no ocurre. Mirando los resultados, y, en particular a los coeficientes (β) podemos observar como esta probabilidad depende significativamente y positivamente de la edad, que representa su experiencia, del grado de cualificación, del sector y del tamaño de la empresa, mientras que el número de hijos tiene un efecto negativo en la probabilidad de participar en el mercado de trabajo tras tener un hijo.

Tabla 2.53: Probabilidad de volver al trabajo de un año a otro después haber tenido un hijo

Variable	Coef
Edad	0.066
	(2.05)*
Edad2	-0.001
	-1.35
Número de hijos	-0.05
	(2.04)*
<i>Cualificación</i>	<i>ref(baja)</i>
Cualificación Alta	0.088
	-1.07
Cualificación Media	0.437
	(3.28)**
<i>Tamaño</i>	<i>(ref:alta)</i>
Empresa micro	0.134
	(2.26)*
Empresa peque	0.171
	(2.82)**
Empresa media	0.124
	-1.95
<i>Sector</i>	
Industria	0.194
	(2.24)*
Comercio	0.029
	-0.51
Hostelería	-0.133
	-1.88
Educación	-0.046
	-0.4
Sanidad	0.482
	(4.38)**
<i>Educación</i>	<i>(ref:sin educación)</i>
Educación básica	-0.077
	-1.18
Educación secundaria	-0.054
	-0.76
Educación graduado	-0.034
	-0.34
Educación Post grad	-0.281
	-0.99
Español(ref:Extranjero)	0.685
	(11.94)**
Jornada Parcial (ref: jornada completa)	0.094
	(2.00)*
Constante	-0.524
	-1.06

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL 2005-2006

3. Implicaciones para el sistema de pensiones español

3.1 Reformas del sistema de pensiones español

La primera reforma del sistema de pensiones español se realizó en 1985, cuando se aumentó el número de años necesarios para el cálculo de la pensión en 6 años (de 2 a 8) y el período mínimo de cotización en 5 años (de 10 a 15). Estas medidas no fueron suficientes para detener el gasto; entre 1980 y 1995 el gasto en pensiones contributivas pasó del 5,6% del PIB al 8,4%, así que en 1994, con el *Pacto de Toledo*, el gobierno analizó tanto los antecedentes del sistema de Seguridad Social como los factores que podían condicionar su evolución futura y realizó quince recomendaciones. Después de este pacto se sucedieron una serie de reformas hasta la última en el 2007 donde se aprobaron las siguientes modificaciones:

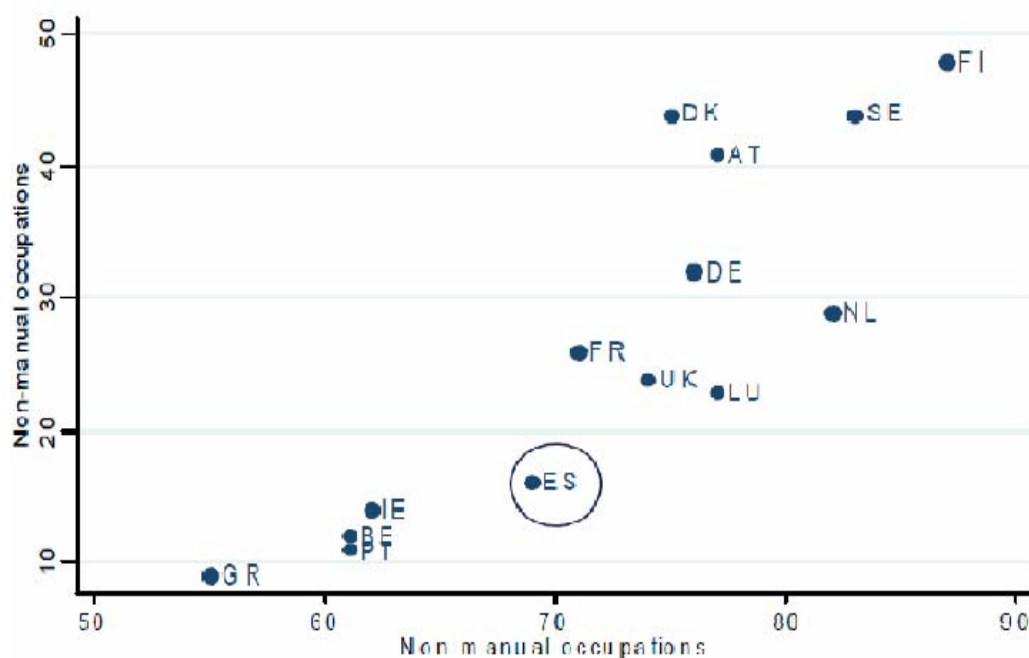
- Aumento del cálculo efectivo de los días cotizados excluyendo las pagas extraordinarias, con el fin de aumentar los años de cotización efectiva hasta 15.
- Aumento de la edad para recibir la prestación hasta los 61 años

A pesar de las diferentes reformas realizadas, la caída de la natalidad y el aumento de la esperanza de vida, aún teniendo en cuenta un aumento de flujo migratorio importante, provocarán que de cara al futuro en España se produzca una elevación de la tasa de dependencia⁷ de casi 35 puntos en 2060, ocho puntos por encima de la UE-15 en dicho año (Eurostat, 2008). Estos datos implican que todavía se necesitan reformas que garanticen una viabilidad financiera del sistema de pensiones, reformas que se tienen que centrar principalmente en el mercado de trabajo (aumentar la participación de mujeres, aumentar la formación de trabajadores, aumentar el uso de tecnologías en el mercado de trabajo). Seguramente estas reformas tendrán que estar acompañadas de una reforma del sistema educativo y del mercado de bienes y

⁷ La tasa de de pendencia esta definida como la población mayor de 65 años sobre la población en edad de trabajar.

servicios, además de fomentar formas de trabajos más flexibles (tele-trabajo) o que permitan al mismo tiempo conciliar vida familiar y trabajo (sistema de guardería en empresas). El uso de las nuevas tecnologías es probablemente un importante paso que se tiene que tener presente para aumentar la participación de mujeres en el mercado de trabajo. España todavía no hace un uso adecuado de las tecnologías, lo cual por un lado aumenta los costes de la empresa y la hace menos competitiva en el mercado, y por otro un mayor uso de tecnología significaría a la vez más flexibilidad en horarios o en desplazamientos. Como podemos observar en la figura 5 extraída del trabajo de Felgueroso y Jiménez-Martín (2009), muchos trabajadores no utilizan las tecnologías en sus puestos de trabajo debido al hecho de que muchos de ellos tienen un nivel educativo bajo y no saben utilizarlas.

Figura 5: % de trabajadores que utilizan ordenadores en el puesto de trabajo por tipo de ocupación.



En este sentido, un incremento en el uso de la tecnología, acompañado de una formación más adecuada ayudaría a aumentar la productividad y con eso a una mejoría en la sostenibilidad de las finanzas publicas. Al mismo tiempo,

mejoraría la competitividad y flexibilidad de los trabajadores en el mercado de trabajo, por ejemplo utilizando el tele-trabajo (especialmente adecuado en el caso de las mujeres con hijos).

Otro elemento fundamental que no se debe descuidar a la hora de acometer una reforma laboral es tener en cuenta la conciliación de la vida familiar y laboral. Muchas mujeres renuncian a trabajar porque la decisión de tener hijos hace que se alejen del mercado, y aunque quieran volver a entrar seguramente lo harán donde el trabajo sea más flexible. Así, el trabajo en sectores donde se permite más el absentismo laboral o con un horario flexible concentran el empleo femenino, comportando un aumento en la segregación de la participación laboral femenina en sectores con poca perspectiva de carrera (sector público) o en trabajos poco cualificados con sueldos bajos, como pueden ser trabajos de limpieza, cuidado de hijos, etc.

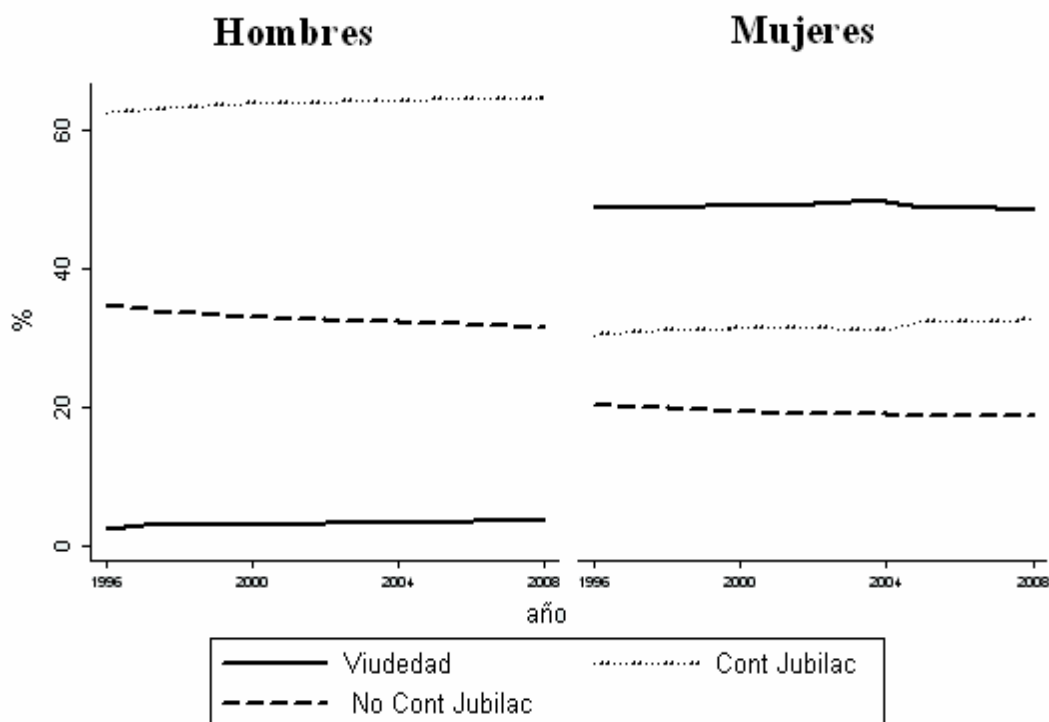
Por lo tanto, reformas en materias familiares son fundamentales, como por ejemplo, un mejor sistema de guarderías (implantar un sistema de cuidado de niños en la misma empresa), ayudas a los familiares (en gran mayoría a los abuelos) que se hacen cargo de los niños, tele-trabajo, etc. Todo esto no sólo aportaría una mejora al sistema de trabajo si no que también aumentaría la fertilidad, con una mejora en la pirámide de la población.

3.2 El sistema de pensiones español y las diferencias entre hombres y mujeres

En este apartado presentamos dos gráficos relativos a la evolución del número de pensionistas (por sexo) en los años que van desde 1996 hasta 2008 y el importe de la pensión por clase de prestación recibida. Observamos en el sistema español tres grandes macro clases de prestaciones: jubilación, viudedad y no contributiva de jubilación. Las pensiones de viudedad y no contributiva han contribuido de forma decisiva a la protección económica de una parte sustancial de la población que no cumple los requisitos para tener

una pensión de jubilación propia. Las personas que más se benefician de este tipo de prestación son tanto hombres como mujeres pero en modos diferentes: las mujeres se benefician de la pensión de viudedad y los hombres de la no contributiva. Observamos en la Figura 4 que muchas mujeres reciben una pensión de viudedad en lugar de una de jubilación, lo cual no sucede con los hombres donde la mayoría reciben una pensión de jubilación, porcentaje que ha ido creciendo a lo largo de los años. Podemos observar que más mujeres han recibido una pensión de jubilación en los últimos 5 años, mientras que se ha reducido el número de mujeres que reciben una pensión de viudedad. Esto se ha debido tanto a cambios en los patrones socio-económicos como al fuerte incremento de la participación femenina en el mercado de trabajo. Así que sería necesario también plantearse una reforma del sistema de pensiones de viudedad (Ahn y Felgueroso, 2007).

Figura 4: Beneficiarios de pensiones por clase de prestación y sexo (1996-2008)



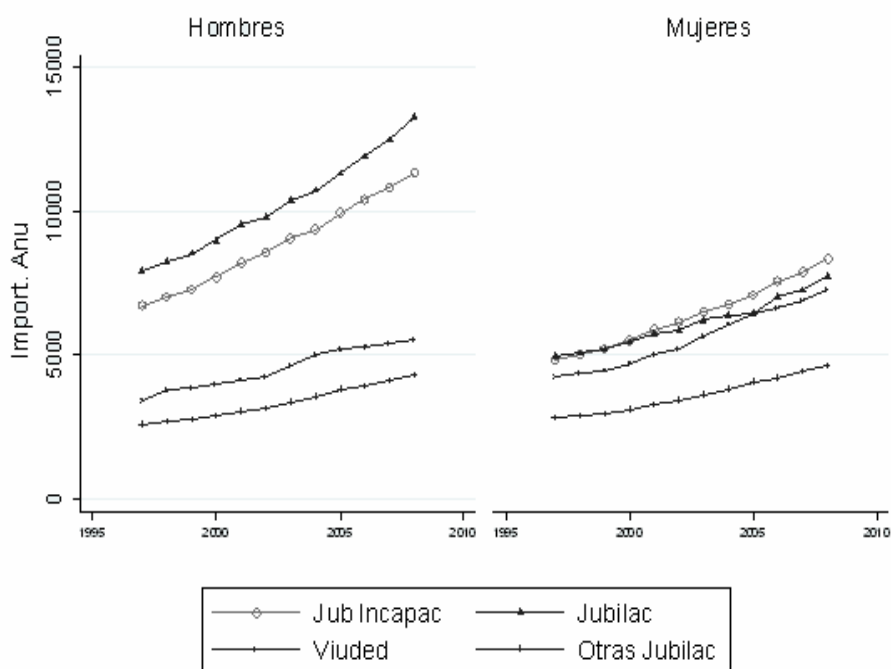
Fuente: Elaboración propia a partir de la Muestra continúa de vidas laborales (2008)

En la Figura 5 se muestran los importes anuales en euros de las pensiones de viudedad, no contributiva y de jubilación para hombres y mujeres en los últimos 10 años.

Podemos observar como el importe ha ido creciendo, pero con sustanciales diferencias entre los hombres y mujeres. Las tres clases de prestación tienen un importe medio para las mujeres de alrededor de 5000 euros anuales, para los hombres los importes son diferentes entre las 3 clases de prestación; la pensión de jubilación se sitúa sobre los 10000 euros anuales, mientras que la más baja, la de viudedad, está alrededor de los 3000 euros anuales.

Esta diferencia que encontramos en los importes de pensión se refleja en el número de años cotizados; en 2008 la media de años cotizados para las mujeres es de 6.23 mientras que para los hombres es de 23.49.

Figura 5: Importe de pensiones anuales por clase de prestación y sexo (1996-2008)



Fuente:

Elaboración propia a partir de la Muestra continúa de vidas laborales (2008)

3.3 Ejercicio de simulación

En este apartado llevamos a cabo un ejercicio de proyección de ingresos de las pensiones a la edad de jubilación realizando una comparativa por sexos y teniendo en cuenta algunas características como: tener o no hijos, nivel de cualificación, educación, etc. Al objeto de analizar el impacto de las pensiones mínimas y máximas, procedemos en dos etapas: en la primera etapa calculamos y analizamos los derechos de pensión; en la segunda, analizamos las pensiones efectivas, es decir, incorporamos al análisis del efecto de las pensiones mínimas y máximas.

En ambos casos, adicionalmente, proponemos un sencillo ejercicio de cálculo de la riqueza de la seguridad social (SSW). La SSW representa la deuda implícita (teniendo en cuenta su esperanza de vida) que tiene el sistema de seguridad social con el individuo en el momento de retirarse. Como es bien sabido las diferencias en esperanza de vida juegan a favor de las mujeres, así que parte de las diferencias observadas en términos de pensión inicial resultan parcialmente compensadas, al calcular la riqueza de la seguridad social, dado que las mujeres viven sustancialmente más que los hombres.

Con mayor detalle, la riqueza de la seguridad social consiste en el valor presente neto del flujo de prestaciones que un trabajador adquiere si se retira del mercado laboral. La riqueza de la seguridad social derivada de la jubilación en un momento futuro desde la perspectiva del momento corriente se obtiene como la suma del flujo descontado de pensiones de jubilación y pensión de supervivencia neto del flujo descontado de contribuciones a la seguridad social. Para ello se consideran tanto los aportes personales como patronales, bajo el supuesto de que los aportes patronales recaen en última instancia en los trabajadores bajo la forma de menores salarios (Gruber y Wise 1999, p 90). En el presente trabajo nos concentramos en analizar el flujo descontado de ingresos esperados de pensiones, abstrayéndonos, de momento, del efecto que sobre la riqueza de la seguridad social tienen las pensiones de viudedad.

$$SSW(t+h,t) = \sum_{j=t+h}^F \pi(j|t) \beta^{j-t} E_t B_j(t+h) - \sum_{j=t}^{t+h-1} \pi(j|t) \beta^{j-t} E_t cs_j$$

Donde h representa un periodo futuro, F la duración máxima de la vida, $\pi(j|t)$ la probabilidad de sobrevivir en j , habiendo sobrevivido hasta t , β es la tasa de descuento o preferencia por el presente (típicamente se asume $\beta = 1/(1+r)$ donde r es el tipo de interés, que en nuestro caso se ha fijado en un 3%) $B(.)$ representa la pensión y cs las cotizaciones sociales. Cuando calculamos la SSW en caso de retiro inmediato, la expresión es mucho más simple:

$$SSW_t(t) = \sum_{j=t}^F \pi(j|t) \beta^{j-t} E_t B_j(t)$$

El subíndice t es el momento al que se refieren todas las cantidades para poder sumarlas y compararlas. En este trabajo, referiremos todas las cantidades entre los 60 y los 65 años de edad. Entonces $SSW_t(r)$ representa la riqueza de la seguridad social que se obtiene al retirarse a la edad r a valores del momento t .

Al objeto de llevar a cabo los cálculos escogemos $\beta=0.971$ (lo que implica un tipo de interés del 3 por ciento) y utilizamos la curva de supervivencia implícita en las Tablas de mortalidad 2004-2005, las más recientes publicadas por el INE (www.ine.es).

3.3.1. Cálculo de los derechos de pensión

En esta sección planteamos el cálculo de los derechos de pensión que tiene una muestra de individuos representativos bajo las reglas actual del sistema de pensiones. Posteriormente, someteremos la muestra definida a diferentes reformas de la base reguladora.

El sistema de la Seguridad Social en España es un sistema de reparto y de prestación definida, donde la pensión que recibe un trabajador jubilado

depende únicamente de su historial laboral (salarios, años de empleo y edad de jubilación). Así, la fórmula que calcula la pensión futura está fijada desde el momento en que empieza a cotizar y no depende de las condiciones económicas, demográficas o financieras en el momento de la jubilación. La elegibilidad depende del número de años de cotización y de la edad de jubilación. Las pensiones se conceden a los individuos que han cotizado por un periodo de al menos 15 años (dos de los cuales tienen que haber sido en los 15 años anteriores a la jubilación), que han alcanzado los 65 años de edad y que se han retirado de la fuerza laboral activa. La prejubilación es posible para aquellos individuos de 61 años de edad asumiendo un factor de penalización que oscila entre el 6 y el 8% (dependiendo del número de años cotizados y su edad).

Para calcular cuales serán los ingresos de los individuos en el futuro, limitamos la muestra a los individuos con una edad comprendida entre 50 y 65 años, lo que hará que las proyecciones realizadas sean más ajustadas a la realidad y tengan un menor sesgo.

Supuestos del análisis

Para hacer este ejercicio necesitamos depurar los datos de la MCVL en cuanto presentan algunas lagunas en la variable base de cotización. Aunque existen datos informatizados de bases de cotización desde junio de 1980, hasta 2001 puede haber lagunas (en particular para las fechas más antiguas). Desde 2002 la información sobre las bases de cotización es más completa. Así, a título ilustrativo, la proporción de relaciones laborales para las que se localizó la base de cotización en la MCVL bajó del 99% en el 2003 al 94% en 1992 y al 78% en 1984. Estas lagunas se han completado a partir de la fecha de alta de la primera vez que el individuo entra en el mercado laboral (la más antigua corresponde al año 1966). El valor asignado a cada laguna ha sido la base mínima (ajustada al tiempo trabajado) fijada cada año por la Seguridad Social⁸. Al final, la muestra contiene 92427 hombres y 53868 mujeres de edad entre los

⁸ También se ha tenido presente cuando el individuo presenta mas de un trabajo.

50 y los 65 años de edad con más de un año cotizado que totalizan más de 4 millones de observaciones

En la tabla 3.54 presentamos estadísticos descriptivos de los individuos incluidos en la muestra seleccionada. Observamos que las mujeres son más jóvenes y reciben en media una pensión más baja con un nivel educativo más alto y una cualificación (aproximada por el grupo de tarifa) ligeramente más baja.

Tabla: 3.54. Algunos descriptivos de la muestra

	Hombres	Mujeres
Edad	56.85	56.01
Cual Alta	0.11	0.10
Cual Media	0.11	0.04
Cual Baja	0.78	0.86
No leer	0.02	0.02
Inferior graduado	0.39	0.36
graduado	0.31	0.34
bachillerato	0.22	0.22
licenciado	0.05	0.06
doctorado	0.01	0.01
Base cotización	9073.68	6831.63

Una vez rellenas las lagunas calculamos las proyecciones de los derechos de pensión futuros de los individuos que tenemos en la muestra, lo cual implica calcular la base reguladora a las edades de jubilación potenciales (de 61 a 65 años), que posteriormente son corregidas por las penalizaciones por edad o cotización insuficiente. Teniendo individuos que tienen entre 50 y 65 años, completamos sus carreras contributivas bajo el supuesto de que la base reguladora permanece constante en términos reales para todas las edades entre la edad corriente (en 2008) y la edad de jubilación, lo que implica, en términos nominales, que la base de cotización crece al mismo ritmo que la inflación. Esto lo haremos a lo sumo para los individuos que tienen como último año cotizado el 2005 (recordemos que la base de datos esta extraída en el

2008, pero hay individuos que todavía están dados de alta en la seguridad social pero no cotizan, así que queremos evitar ir muy atrás en el tiempo).

Una vez preparada la base de datos calculamos los derechos de pensión y posteriormente la pensión efectiva (mediante el ajuste por la pensión mínima y la máxima) a los 65 años teniendo en cuenta las bases de cotización de los últimos 15 años cotizados, actualizando por inflación los primeros 13 años y no actualizando por inflación los dos últimos. También calculamos la cuantía de los derechos de pensión para todas las edades en las que la jubilación anticipada es posible, es decir entre los 61 y los 64 años de edad, con la misma fórmula utilizada para calcular las pensiones a los 65 multiplicado por el factor de penalización descrito más arriba.

En todos los casos, los derechos de pensión (DP) a la edad t se calculan como:

$$DP_t = BR_t * \alpha_n * \beta_t(n)$$

Donde BR_t denota la base reguladora en la edad t , α_n es la penalización por cotización insuficiente, n es el número de años cotizados, y $\beta_t(n)$ es la penalización por jubilación anticipada que depende del número de años cotizados y de la edad.

La penalización por cotización insuficiente establece una escala de penalización según el número de años cotizados (n), no tratándose por igual todos los años cotizados:

$$\alpha_n = \begin{cases} 0, & \text{si } n < 15, \\ .5 + .03(n - 15), & \text{si } 15 \leq n < 25, \\ .8 + .02(n - 25), & \text{si } 25 \leq n < 35, \\ 1, & \text{si } 35 \leq n. \end{cases}$$

El factor de penalización por cotización insuficiente es altamente regresivo, premiando relativamente más las carreras contributivas relativamente más cortas. Así, la mitad del factor de penalización se consigue con sólo 15 años

cotizados (3.3 por ciento por cada año cotizado). Los siguientes 10 contribuyen 3 puntos porcentuales cada uno y los últimos sólo 2 puntos.

Aunque para aquellos trabajadores que empezaron a cotizar antes del 1-1-67 aún es posible la jubilación a los 60, las nuevas reglas de jubilación anticipada introducidas en la reforma de 2002 cada vez son más generalizables en la determinación de las condiciones de la jubilación anticipada y, por tanto, nuestro análisis se centrará en ellas. Así, bajo las reglas del sistema de pensiones establecidas en la reforma de 2002 y posteriormente matizadas en 2007, la jubilación anticipada es posible bajo los supuestos:

- tener más de 61 años
- haber contribuido con más de 30 años
- No haber dejado voluntariamente el trabajo.
- Llevar al menos 6 meses desempleado.

El factor de penalización por jubilación anticipada depende de la edad y de los años cotizados:

$$\beta_t(n) = 1 - \gamma(n) (65 - t) \text{ para } 61 \leq t \leq 65$$

Donde $\gamma(n)$ viene determinado por la siguiente relación

Penalización por jubilación anticipada

años cotizados (n)	Penalización $\gamma(n)$
40 o más	6,0 %
38-39	6,5 %
35-37	7,0 %
31-34	7,5 %
menos de 30	8,0 %

Elegibilidad

Un aspecto sumamente importante a la hora de calcular derechos de pensión es la elegibilidad. En nuestra simulación los individuos tienen que tener como mínimo 15 años cotizados en general y, en caso de jubilación anticipada, cumplir con el conjunto de requisitos marcado por la legislación de 2002 (posteriormente matizada en 2007): haber cotizado como mínimo 30 años, estar desempleado por al menos 6 meses, y cumplir con el requisito de edad.

En nuestra muestra el 34.03% tiene menos de 30 años cotizados en el momento de acceso potencial a la jubilación, de estos, el 12.8% tiene menos de 21 años y los restantes tienen entre 21 y 29 años. Más del 50% de la muestra tiene más de 30 años cotizados, en particular observamos que de estos el 34% tienen entre 30 y 40 años cotizados. Las diferencias son notorias cuando consideramos los dos sexos por separado. Así, solo el 26.45% de los hombres tiene menos de 30 años cotizados que contrasta con el porcentaje de mujeres que tiene menos de 30 años cotizados: 47.04%. De estas mujeres el 20% tiene sólo entre 15 y 21 años cotizados.

Para poder analizar mejor esta diferencia hemos estudiado el fichero de pensión de la MCVL en el 2008 observando que las mujeres que reciben una pensión de jubilación entre los 60 y 65 años de edad son sólo el 10% sobre un total de 58957 observaciones, en cambio el 14% de los hombres (sobre un total de observaciones de 110381) entre 60 y 65 años recibe una pensión de jubilación. Además, de las mujeres que reciben una pensión de jubilación, el 72% tiene menos de 30 años cotizados, en cambio sólo el 20% de los hombres tiene menos de 30 años de cotización. Todo esto demuestra que muchas mujeres no reciben o no pueden acceder a una pensión de jubilación si no que reciben más bien pensión de viudedad como ya hemos visto en el apartado anterior.

El análisis que presentamos en este apartado tiene en consideración tanto las pensiones de jubilación a los 65 años de edad como las jubilaciones

anticipadas entre 61 y 64 años. Recordamos que la pensión anticipada es posible si se tiene más de 60 años, mínimo 30 años cotizados y no se ha dejado el trabajo de forma voluntaria.

El estudio siguiente se focaliza en el derecho de pensión, la pensión efectiva (que incorpora el efecto de la pensión mínima y máxima) y en la riqueza de la seguridad social (SSW) a las diferentes edades de jubilación, es decir, entre los 61 y 65.

Como hemos explicado, uno de los factores más importantes a la hora de explicar las diferencias entre hombres y mujeres es la elegibilidad, por lo que presentamos dos versiones diferentes de análisis del derecho de pensión, de la pensión efectiva y de la riqueza de la seguridad social. Una versión donde excluimos los individuos que no cumplen los requisitos de los 30 años cotizados para poderse jubilar anticipadamente, y una versión donde los consideramos asignándoles un factor de penalización del 0.08 por año en que la jubilación es anticipada. Obviamente, las diferencias observadas bajo ambos escenarios son notorias, como veremos posteriormente con detalle.

Resultados

El gráfico 3.3.1 muestra las distribuciones de los derechos de pensión a los 65 años. En el mismo observamos que las mujeres tienen en general derechos de pensión más bajos que los hombres y más concentrados en la parte baja de la distribución de bases reguladoras. Gracias al fichero de convivencia presente en la muestra podemos calcular también el número de hijos que tienen los individuos y analizar así si el hecho de tener un hijo tiene correlación con la pensión futura. Los resultados de este ejercicio deben de ser tomados con gran cautela ya que sólo aquellos hijos que permanecen en el hogar cuando la mujer está en edades avanzadas aparecen en el padrón, fuente de información que usamos para calcular el número de hijos. Tal y como observamos en el gráfico 3.3.2 las mujeres con niños reciben una pensión media mucho más baja respecto a las mujeres que no tienen. No obstante, en la parte alta de la

distribución la pensión de las mujeres con niños está ligeramente por encima de la que no tienen.

Grafico 3.3.1: Distribución de los derechos de pensión a los 65 años con 15 años cotizados

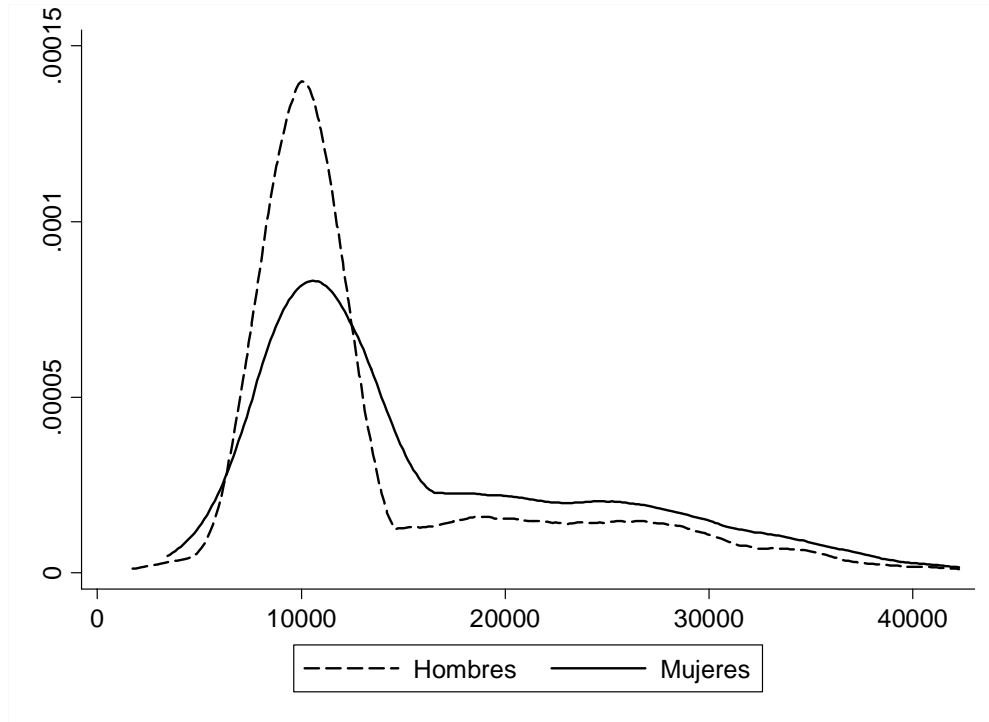
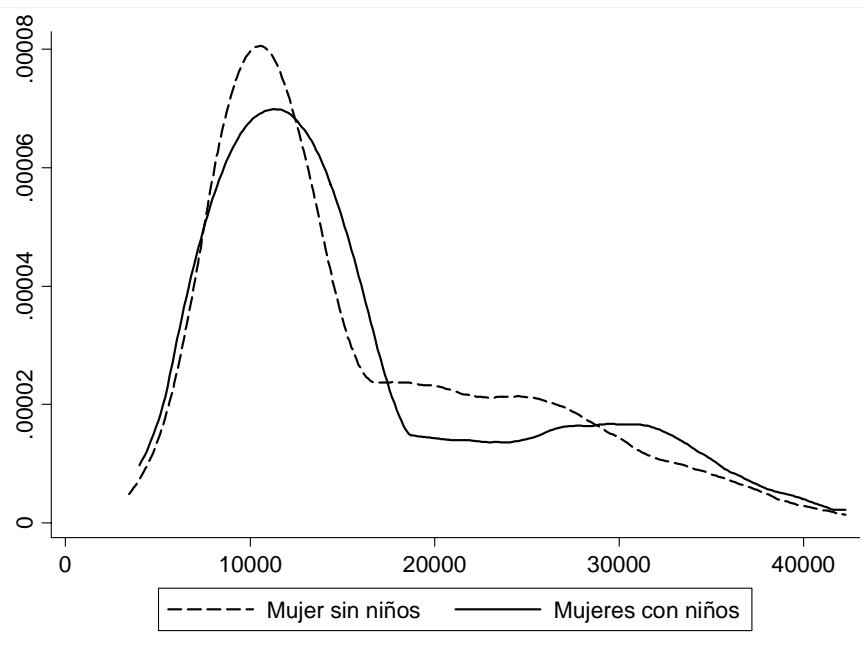
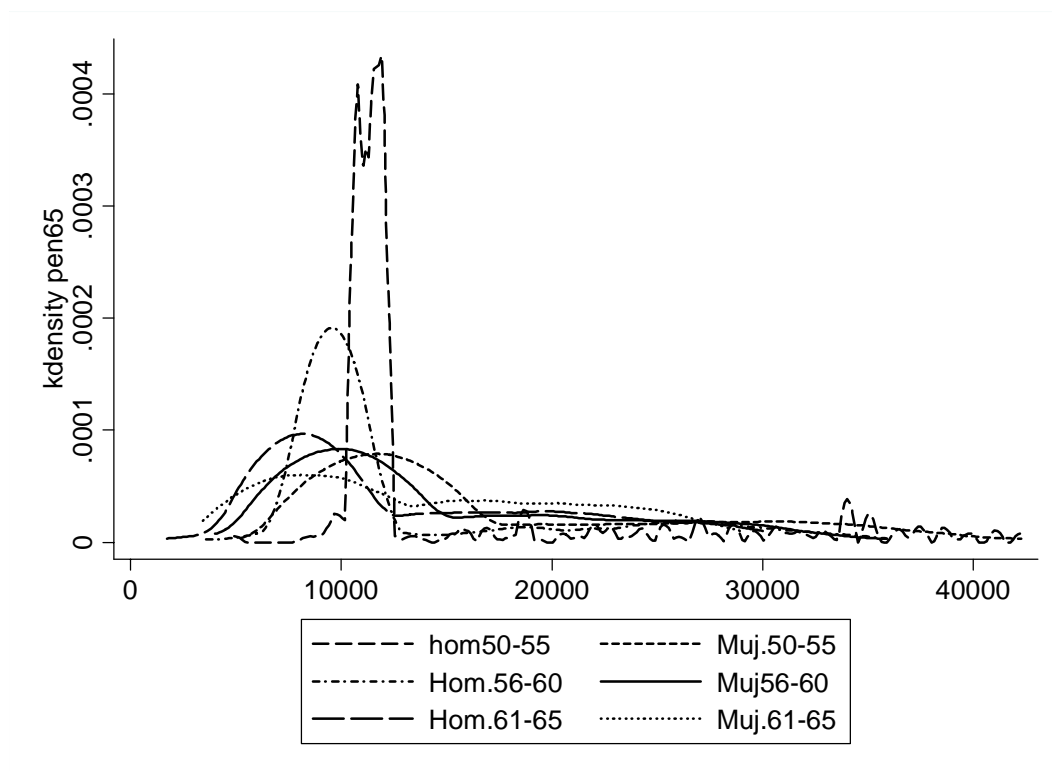


Grafico 3.3.2: Distribución de los derechos de pensión a los 65 años, con niños y sin niños



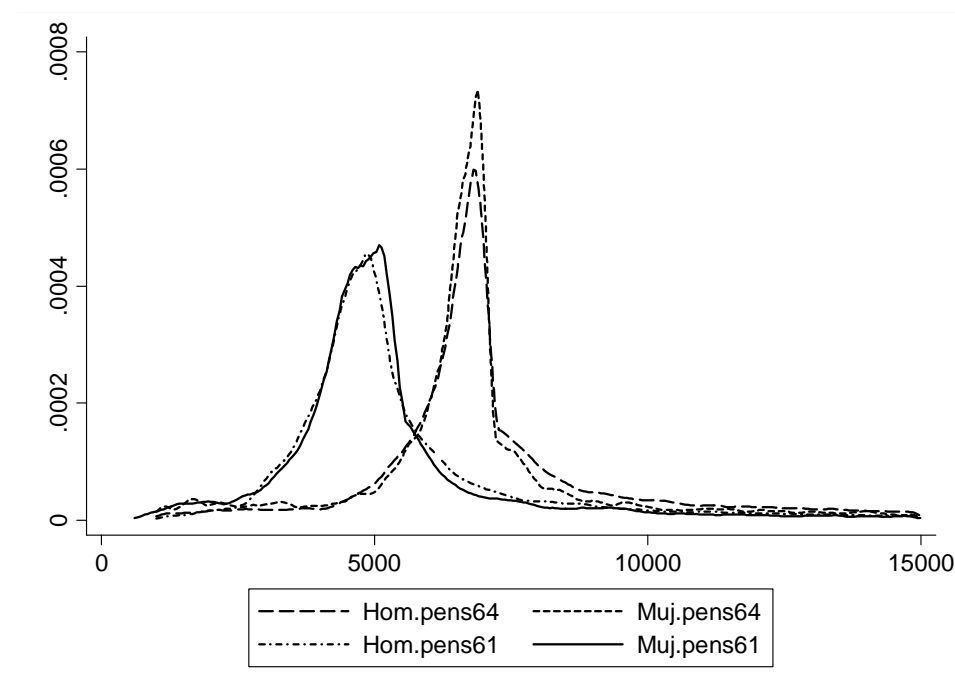
En el gráfico 3.3.3 presentamos la distribución de las bases reguladoras según diferentes tramos de edad. Observamos como en todos los tramos de edades la distribución de la base reguladora de los hombres a los 65 años se sitúa por encima a la de las mujeres.

Gráfico 3.3.3: Distribución de los derechos de pensión para los diferentes tramos de edad a los 65 años



En el gráfico 3.3.4 analizamos los efectos sobre la distribución de los derechos de pensión de jubilarse anticipadamente, entre los 61 y 64 años de edad para ambos sexos. En este sentido, las importantes diferencias observadas a la edad de 65 años son menores en el caso de la jubilación anticipada, estando la distribución de las mujeres algo más concentrada en la cola de la derecha (lo que implica mayores derechos) que la de los hombres.

Grafico 3.3.4.: Distribución de los derechos de pensión para la jubilación anticipada a los 61 y 64



Derechos de pensión

La Tabla 3.55 nos muestra un resumen de los resultados en términos de derechos de pensión (es decir, no corregidos por máximos y mínimos). La mayor diferencia entre hombres y mujeres, 21%, se observa a los 65 años, siendo notoriamente menores, entre el 3 y el 8%, debido a las condiciones de elegibilidad, entre los 61 y 64 años.

Alternativamente, en la Tabla 3.56, donde consideramos a todos los individuos, tanto los que tienen más de 30 años cotizados como a los que tienen menos de 30⁹ años, observamos como las diferencias entre hombres y mujeres se acentúan entre los 61 y los 64 años, llegando a ser casi del 40%. Esto es debido al hecho de que es muy difícil para las mujeres llegar a cotizar 30 años, ya que, como hemos visto arriba, un 50% de las mujeres tiene menos de 30 años cotizados. Esto indica que muchas de las mujeres tienen que esperar a los 65 años para poder jubilarse.

⁹ A los individuos que tienen entre 15 y 29 años cotizados le damos un factor de penalización para ir en pensión anticipada del 0.08.

Tabla 3.55. Derechos de pensión bajo el sistema actual (jubilación anticipada excluye los individuos con menos de 30 años cotizados)

	Hombres	Min Hom.	Max Hom.	Mujeres	Min Muj.	Max Muj.	Dif %
65	14380.77	228.67	43514.29	11829.29	260.13	41611.93	21.57
64	13450.02	462.04	35681.71	13077.02	463.96	34028.50	2.85
63	12584.64	415.12	33070.86	12120.04	415.12	31565.99	3.83
62	11523.85	366.28	30460.00	11002.67	364.77	28509.80	4.74
61	10320.61	322.99	26265.05	9570.98	301.70	26029.71	7.83

Tabla 3.56. Derechos de pensión bajo el sistema actual (jubilación anticipada incluye los individuos con menos de 30 años cotizados)

	Hombres	Min Hom.	Max Hom.	Mujeres	Min Muj.	Max Muj.	Dif %
65	14380.77	228.67	43514.29	11829.29	260.13	41611.93	21.57
64	8742.59	365.41	41609.31	6673.24	458.28	41154.11	31.01
63	7653.25	332.03	41452.05	5510.79	420.63	41219.89	38.88
62	7025.16	298.65	41333.66	5089.23	382.97	41160.92	38.04
61	6125.73	263.65	41365.07	4470.34	340.30	41206.71	37.03

Según el tramo de edad (Tabla 3.57), vemos que la diferencia es mayor para la gente que en el 2008 (cuando se han extraído los individuos de la muestra MCVL) tiene entre 56 y 60 años de edad así como para los menores a los 65 años de edad. En cambio, esta diferencia baja mucho cuando se calcula la pensión anticipada, debido al hecho que encontramos mujeres con más de 30 años de cotización lo que significa que éstas han estado siempre trabajando y con pocas interrupciones.

Tabla 3.57. Derechos de pensión por tramos de edad en el origen de la simulación bajo las condiciones de cálculo actuales

	Hom. 50-55	Muj. 50-55	Dif %	Hom. 56-60	Muj. 56-60	Dif %	Hom. 61-65	Muj. 61-65	Dif %
65	14423.65	11658.69	23.72	14235.87	11623.37	22.48	14008.95	11403.51	22.85
64	13115.23	12642.62	3.74	13276.79	12693.8	4.59	13425.67	12543.07	7.04
63	12845.96	12123.65	5.96	12240.92	11236.54	8.94	12369.87	11455.06	7.99
62	11418.72	11023.45	3.59	12054.41	11158.96	8.02	11541.23	11025.38	4.68
61	10125.84	9656.41	4.86	10231.78	9425.12	8.56			

Nótese que cuando en vez de analizar los derechos de pensión analizamos la riqueza de la seguridad social (SSW), que incorpora la probabilidad de supervivencia futura, las diferencias previas a favor de los hombres desaparecen totalmente y el balance se hace favorable a las mujeres. En concreto, tal y como vemos en la Tabla 3.58, a los 65, el balance final es favorable en un 8% al colectivo de mujeres, siendo incluso más favorable (entorno al 20%) cuando se adelanta la jubilación (producto de la menor elegibilidad de las mujeres). La causa de dichos cambios es el notorio diferencial de supervivencia a favor de las mujeres.

Mirando a la SSW por tramos de edad (Tabla 3.58), vemos que las diferencias aumentan a medida que la edad de la mujer es menor. Ello es debido a dos causas: la reducción de las diferencias salariales para las cohortes más jóvenes y a nuestro supuesto de participación completa en el periodo que va desde la edad de la persona en 2008 hasta que se le calcula la pensión efectivamente.

Tabla. 3.58. Simulación de riqueza de la seguridad social derivada de derechos de pensión bajo el sistema actual

	Hombres	Min Hom.	Max Hom.	Mujeres	Min Muj.	Max Muj.	Dif %
65	84702.74	1346.88	256299.17	91913.58	2021.23	323324.70	-7.85
64	81776.12	2809.22	216944.80	105270.01	3734.86	273929.43	-22.32
63	79031.54	2606.95	207685.00	101081.13	3462.10	263260.36	-21.81
62	75020.26	2384.50	198294.60	94953.04	3147.98	246039.57	-20.99
61	69251.29	2167.28	176238.49	85373.14	2691.13	232185.01	-18.88

Tabla. 3.59. Riqueza de la SS basada en los derechos de pensión por tramos de edad bajo el sistema actual

	Hom. 50-55	Muj. 50-55	Dif %	Hom. 56-60	Muj. 56-60	Dif %	Hom. 61-65	Muj. 61-65	Dif %
65	84955.30	90588.02	-6.22	83849.27	90313.58	-7.16	82512.72	88605.27	-6.88
64	79740.60	101773.09	-21.65	80722.88	102185.09	-21.00	81628.07	100971.71	-19.16
63	80672.63	101111.24	-20.21	76872.98	93712.74	-17.97	77682.78	95535.20	-18.69
62	74335.87	95132.37	-21.86	78474.21	96301.82	-18.51	75133.41	95149.03	-21.04
61	67944.39	86135.18	-21.12	68655.24	84072.07	-18.34			

Pensiones efectivas: el impacto de la pensión mínima.

Hasta ahora hemos analizado los derechos de pensión sin contar con el efecto de las pensiones mínimas y máximas. La Tabla 3.60 presentan los resultados de incorporar el efecto de las pensiones mínimas y máximas al análisis hecho previamente. Observamos que, cuando se tienen en cuenta la pensión mínima y máxima, la diferencia entre hombres y mujeres a los 65 se reduce alrededor de 10 puntos porcentuales. En cambio, en el rango de edades de jubilación anticipada, las diferencias aumentan, pero solo ligeramente (excepto a los 61, alrededor de dos puntos porcentuales).

Tabla 3.60 Pensión efectiva bajo el sistema actual. (La jubilación anticipada excluye los individuos con menos de 30 años cotizados)

	Hombres	Min Hom.	Max Hom.	Mujeres	Min Muj.	Max Muj.	Dif %
65	13780.4	3205.9	40915.1	12386.7	3205.9	41046.0	11.3
64	14466.3	3029.758	35681.71	13809.2	3104.113	34028.5	4.76
63	13209.84	3413.038	33070.86	12536.18	3613.615	31565.99	5.37
62	11951.41	2614.803	30460	11190.82	2992.548	28509.8	6.80
61	10574.39	2470.036	26265.05	9818.062	2470.036	26029.71	7.70

Cuando incorporamos al análisis aquellos individuos que no son elegibles para la jubilación anticipada (Tabla 3.61), observamos que las diferencias entre 61 y 64 años son importantes, entorno al 33%, pero, en general, algo menores que en el caso de los derechos de pensión.

Tabla 3.61: Pensión efectiva bajo el sistema actual. (La jubilación anticipada excluye los individuos con menos de 30 años cotizados)

	Hombres	Min Hom.	Max Hom.	Mujeres	Min Muj.	Max Muj.	Dif%
65	13780.4	3205.9	40915.1	12386.7	3205.9	41046.0	11.3
64	8709.01	365.4121	41609.31	6596.454	458.283	41154.11	32.03
63	7848.73	332.0335	41452.05	5897.315	420.6258	41219.89	33.09
62	6950.949	298.6549	41333.66	5208.552	382.9686	41160.92	33.45
61	6049.368	263.6453	41365.07	4530.685	340.2995	41206.71	33.52

Cuando analizamos por tramos de edad (Tabla 3.62) observamos que el impacto es mayor para las mujeres relativamente más jóvenes en el momento de extracción de la muestra.

Tabla 3.62 Pensión efectiva bajo el sistema actual por tramos de edad en el origen de la simulación.

	Hom. 50-55	Muj. 50-55	Dif %	Hom. 56-60	Muj. 56-60	Dif %	Hom. 61-65	Muj. 61-65	Dif %
65	16042.63	13969.06	14.84	14751.96	12496.5	18.05	13332.62	11203.22	19.01
64	14468.94	14037.97	3.07	14533.29	13533.34	7.39	14496.04	13538.23	7.07
63	13213.22	12724.33	3.84	13266.9	12282	8.02	13240.47	12348.81	7.22
62	11967.91	11387.27	5.10	12074.46	10949.93	10.27	11611.4	10913.25	6.40
61	10610.87	10017.14	5.93	10552.44	9552.826	10.46			

A continuación, presentamos en la Tabla 3.63 el impacto de la pensión mínima y máxima sobre la riqueza de la seguridad social sobre el conjunto de individuos elegibles. Las diferencias a la edad de jubilación normal aumentan ligeramente respecto a lo observado en la tabla de derechos de pensión. Para el resto de edades las diferencias previamente apuntadas se mantienen.

T

Tabla 3.63 Riqueza de la seguridad social derivada de la pensión efectiva bajo el sistema actual.

	Hombres	Min Hom.	Max Hom.	Mujeres	Min Muj.	Max Muj.	Dif %
65	88901.141	18882.9277	256299.168	102679.12	24910.076	323324.696	-13.42
64	87955.085	18420.9286	216944.797	111164.07	24988.11	273929.425	-20.88
63	82957.795	21433.8786	207685.001	104551.75	30137.549	263260.357	-20.65
62	77803.694	17022.3675	198294.6	96576.816	25825.689	246039.574	-19.44
61	70954.19	16573.9416	176238.486	87577.114	22032.721	232185.013	-18.98

En la tabla 3.64 presentamos el cálculo considerando los individuos con menos de 30 años cotizados en la jubilación anticipada, y observamos que las diferencias entre hombres y mujeres desaparecen en el rango de edades donde la jubilación anticipada es posible.

Tabla 3.64 Riqueza de la seguridad social derivada de la pensión efectiva bajo el sistema actual (incluyendo en la jubilación anticipada los individuos con menos de 30 años cotizados)

	Hombres	Min Hom.	Max Hom.	Mujeres	Min Muj.	Max Muj.	Dif %
65	81166.71	18882.9277	240989.703	96244.3602	24910.0761	318927.342	-15.67
64	52950.7808	2221.70557	252984.605	53101.4547	3689.17815	331290.586	-0.28
63	49290.0244	2085.17038	260318.874	49183.6071	3508.01917	343773.883	0.22
62	45250.678	1944.2434	269082.127	44949.8038	3305.01902	355218.74	0.67
61	40591.2593	1769.05996	277559.62	40413.7102	3035.47154	367563.853	0.44

Finalmente, en la Tabla 3.65 presentamos los resultados de la riqueza de la seguridad social derivada de pensiones efectivas por tramos de edad.

Observamos como la diferencia entre mujeres y hombres aumenta en los tramos de edad más jóvenes.

Tabla 3.65 Riqueza de la seguridad social derivada de la pensión efectiva bajo el sistema actual por tramos de edad en el origen de la simulación

	Hom. 50-55	Muj. 50-55	Dif %	Hom. 56-60	Muj. 56-60	Dif %	Hom. 61-65	Muj. 61-65	Dif %
65	94491.10	108539.59	-12.94	86889.05	97097.78	-10.51	78529.13	87049.019	-9.79
64	87971.12	113005.67	-22.15	88362.41	108943.3	-18.89	88135.93	108982.72	-19.13
63	82979.03	106120.91	-21.81	83316.10	102431.8	-18.66	83150.13	102989.05	-19.26
62	77911.09	98272.106	-20.72	78604.74	94497.87	-16.82	75590.18	94181.327	-19.74
61	71198.96	89352.850	-20.32	70806.89	85211.20	-16.90			

3.3.2. Análisis de reformas.

En esta sección planteamos dos alternativas de reforma de la base reguladora en la línea de las recientes propuestas del gobierno y algunas modificaciones sugeridas en el marco del Pacto de Toledo:

- Cálculo de la base reguladora en base a los últimos 20 años de cotizaciones
- Cálculo de la base reguladora en base a los últimos 30 años de cotizaciones

¿Qué consecuencias se esperan de una medida de este estilo? En principio, los hombres tienen más perspectivas de carrera que las mujeres y normalmente su sueldo crece con la experiencia al acceder a puestos de trabajos con mayor responsabilidad. En cambio, las mujeres están segregadas en puestos de trabajos con pocas perspectivas de carrera y con un sueldo con menor recorrido durante los diferentes años trabajados. Así, al aumentar los años cotizados para calcular la pensión se incorporan en la fórmula para el cálculo de la Base Reguladora (BR) bases de cotización previas, relativamente más bajas para los hombres, pudiendo reducirse las diferencias entre los hombres y las mujeres. En paralelo, la incorporación de bases de cotización relativamente menores en la fórmula induce a una reducción del gasto esperado en pensiones o deuda de la seguridad social con los individuos.

Extensión de la base reguladora a 20 años

En la Tabla 3.66 presentamos los derechos de pensión calculados para hombres y mujeres para diferentes tramos de edad y edad de jubilación (61-65), considerando en el cálculo de la pensión los últimos 20 años cotizados. Al objeto de facilitar la comparación añadimos los principales resultados del análisis bajo las condiciones actuales del sistema. A todas las edades analizadas, la extensión de la base reguladora tiene dos efectos:

1. Reduce los derechos de pensión, entre un 5 y un 9 por ciento.
2. Aumenta, las diferencias en aproximadamente un punto porcentual, entre hombres y mujeres. Por lo tanto, la posible reforma penaliza relativamente más las carreras contributivas de las mujeres elegibles para una pensión contributiva.

**Tabla 3.66 Derechos de pensión.
Base reguladora calculada con 20 años cotizados.**

	Base reguladora 20 años			Base reguladora 15 años		
	Hombres	Mujeres	Dif %	Hombres	Mujeres	Dif %
65	13093.15	10711.74	22.23	14380.77	11829.29	21.57
64	12763.31	12277.56	3.96	13450.02	13077.02	2.85
63	11714.70	11167.38	4.90	12584.64	12120.04	3.83
62	10628.20	9967.96	6.62	11523.85	11002.67	4.74
61	9413.17	8735.37	7.76	10320.61	9570.98	7.83

Similares conclusiones a las más arriba apuntadas se pueden aplicar al análisis por tramos de edad que se presenta en la Tabla 3.67.

**Tabla 3.67 Derecho de pensión por tramos de edad.
Base reguladora calculada con 20 años cotizados.**

	Hom. 50-55	Muj. 50-55	Dif %	Hom. 56-60	Muj. 56-60	Dif %	Hom. 61-65	Muj. 61-65	Dif %
65	13320.14	10855.10	22.71	13184.19	10744.85	22.70	12506.21	10350.84	20.82
64	12675.61	12428.70	1.99	13105.80	12193.25	7.48	12942.12	11996.42	7.88
63	11673.62	11334.61	2.99	11960.71	11059.10	8.15	11731.04	10834.93	8.27
62	10632.05	10176.95	4.47	10875.50	9843.14	10.49	10162.40	9441.14	7.64
61	9459.36	8970.96	5.44	9404.01	8442.25	11.39			

Cuando pasamos a analizar pensiones efectivas, es decir, incorporando al análisis el efecto de las pensiones mínimas y máximas, los resultados comentados en el caso de los derechos de pensión se mantienen, aunque la caída de las pensiones efectivas es sustancialmente menor (entre uno y tres

puntos porcentuales a lo sumo) en promedio que la caída de los derechos de pensión. Este resultado evidencia el importante peso de las pensiones mínimas en las pensiones efectivas.

**Tabla 3.68 Pensión efectiva de jubilación.
Base reguladora calculada con 20 años cotizados.**

	Base reguladora 20 años			Base reguladora 15 años		
	Hombres	Mujeres	Dif %	Hombres	Mujeres	Dif %
65	14762.19	12982.39	13.71	15093.57	13214.82	14.22
64	14296.88	13561.33	5.42	14466.3	13809.2	4.76
63	13038.61	12283.14	6.15	13209.84	12536.18	5.37
62	11770.91	10926.36	7.73	11951.41	11190.82	6.80
61	10385.14	9545.88	8.79	10574.39	9818.062	7.70

La Tabla 3.69 presenta los resultados del aumento de la base reguladora a 20 años sobre la pensión efectiva para cada uno de los grupos de edad considerados.

**Tabla 3.69 Pensión efectiva de jubilación por tramos de edad.
Base reguladora calculada con 20 años cotizados.**

	Hom. 50-55	Muj. 50-55	Dif %	Hom. 56-60	Muj. 56-60	Dif %	Hom. 61-65	Muj. 61-65	Dif %
65	15762.98	13761.59	14.54	14401.92	12237.48	17.69	12816.36	10827.74	18.37
64	14353.37	13894.5	3.30	14329.09	13264.71	8.02	14034.85	12992.1	8.03
63	13108.71	12584.33	4.17	13039.75	12009.92	8.57	12712.1	11728.53	8.39
62	11859.24	11236.24	5.54	11832.37	10675.54	10.84	11002.45	10213.2	7.73
61	10494.59	9855.936	6.48	10214.31	9142.765	11.72			

En las tablas 3.70 (derechos de pensión) y 3.71 (pensiones efectivas) observamos el efecto sobre la riqueza de la seguridad del aumento del número de años en la base reguladora. Además de una reducción en el gasto público de casi un 3%, también se observa una reducción en la diferencia a favor de las mujeres no sólo en la pensión a los 65 años sino que también en todas las prestaciones anticipadas.

**Tabla 3.70 Riqueza de la SS sobre derechos de pensión.
Base reguladora calculada con 20 años cotizados.**

	Base reguladora 20 años			Base reguladora 15 años		
	Hombres	Mujeres	Dif %	Hombres	Mujeres	Dif %
65	77118.65	83230.22	-7.34	84702.74	91913.58	-7.85
64	77600.92	98834.36	-21.48	81776.12	105270.01	-22.32
63	73568.32	93135.95	-21.01	79031.54	101081.13	-21.81
62	69189.58	86023.51	-19.57	75020.26	94953.04	-20.99
61	63162.36	77919.50	-18.94	69251.29	85373.14	-18.88

Una inspección detallada de los resultados cuando se incorporan al análisis las pensiones mínimas revela que la extensión de la base reguladora a 20 años reduce 2 puntos porcentuales las diferencias en la riqueza de la seguridad social entre hombres y mujeres a los 65 años, y algo menos de un punto en el resto de las edades consideradas.

**Tabla 3.71 SSW sobre pensiones efectivas.
Base reguladora calculada con 20 años cotizados.**

	Base reguladora 20 años			Base reguladora 15 años		
	Hombres	Mujeres	Dif %	Hombres	Mujeres	Dif %
65	86949.31	100873.20	-13.80	88901.141	102679.12	-13.42
64	86925.00	109168.68	-20.38	87955.085	111164.07	-20.88
63	81882.47	102441.36	-20.07	82957.795	104551.75	-20.65
62	76628.62	94294.53	-18.73	77803.694	96576.816	-19.44
61	69684.32	85149.28	-18.16	70954.19	87577.114	-18.98

Extensión de la base reguladora a 30 años

En un segundo ejercicio hemos abordado los efectos de la extensión de la base reguladora a 30 años cotizados (lo que implica doblar el número de años respecto a las condiciones actuales) sobre las diferencias entre hombres y mujeres y, por ende, sobre el nivel general de prestaciones. Los resultados del análisis se presentan en las tablas 3.74 a 3.81.

Los principales resultados encontrados se pueden resumir como sigue:

1. La extensión de la base reguladora a 30 años implica una caída de los derechos de pensión sustancial. Por ejemplo, a los 65 años reduce el 25% los derechos de pensión de hombres y mujeres. En el resto de edades analizadas, la caída es algo menor (entre 20 y 24 por ciento)
2. Cuando se tiene en cuenta el efecto de la pensión mínima, la caída previamente apuntada a los 65 queda amortiguada sustancialmente, siendo la misma inferior para las mujeres (7 por ciento) que para los hombres (9 por ciento). Sin embargo, en el rango de edades de jubilación anticipada, observamos justo lo opuesto, ya que la caída es superior para las mujeres (entre 9 y 11 por ciento) que para los hombres (entre 7 y 10 por ciento).
3. En las edades de jubilación anticipada, los efectos del cambio en la base reguladora son aparentemente más importantes para las mujeres que para los hombres.
4. La caída de derechos de pensión se traslada automáticamente a caída de la riqueza de la seguridad social en la misma proporción para hombres que para mujeres.

Si analizamos con un mayor detalle los resultados, vemos en la Tabla 3.74 que la caída de los derechos de pensión es mayor a los 65 (19%) que para el rango de edades de jubilación anticipada (entre 15-18%). Observando los resultados por tramo de edad en el origen de la simulación (véase la Tabla 3.75), la

extensión a 30 años de la base reguladora parece tener mayores efectos sobre los individuos más cercanos a la edad de jubilación en 2008.

**Tabla 3.74 Derechos de pensión.
Base reguladora calculada con 30 años cotizados.**

	Base reguladora 30 años			Base reguladora 15 años		
	Hombres	Mujeres	Dif %	Hombres	Mujeres	Dif %
65	10888.37	8956.84	21.56	14380.77	11829.29	21.57
64	11024.83	10444.23	5.56	13450.02	13077.02	2.85
63	10080.79	9466.48	6.49	12584.64	12120.04	3.83
62	9106.10	8411.88	8.25	11523.85	11002.67	4.74
61	8025.88	7335.36	9.41	10320.61	9570.98	7.83

**Tabla 3.75 Derecho de pensión por tramos de edad.
Base reguladora calculada con 30 años cotizados.**

	Hom. 50-55	Muj. 50-55	Dif %	Hom. 56-60	Muj. 56-60	Dif %	Hom. 61-65	Muj. 61-65	Dif %
65	11331.64	9056.23	25.13	10789.81	8977.78	20.18	10034.16	8183.52	22.61
64	11047.79	10768.05	2.60	11134.66	10158.83	9.61	10944.06	9954.80	9.94
63	10131.35	9769.78	3.70	10103.12	9166.34	10.22	9973.68	9020.61	10.57
62	9174.21	8712.83	5.30	9154.85	8119.99	12.74	8687.02	7890.77	10.09
61	8107.22	7619.67	6.40	7930.09	6980.70	13.60			

Las Tablas 3.76 y 3.77 presentan los resultados agregados y por cohortes de edad de la simulación sobre la pensión efectiva. Observamos que la caída de la pensión efectiva, como consecuencia del efecto potencial de la pensión mínima, es mucho menor que la caída de los derechos de pensión. Es importante destacar que la caída a los 65 años es inferior para las mujeres (7 por ciento) que para los hombres (9 por ciento). Sin embargo, en el rango de edades de jubilación anticipada, observamos justo lo opuesto, ya que la caída es superior para las mujeres (9-11 por ciento) que para los hombres (7-10 por ciento).

**Tabla 3.76 Pensión efectiva.
Base reguladora calculada con 30 años cotizados.**

	Base reguladora 30 años			Base reguladora 15 años		
	Hombres	Mujeres	Dif %	Hombres	Mujeres	Dif %
65	13780.4	12386.7	11.3	15093.57	13214.82	14.22
64	13512.5	12508.3	8.0	14466.3	13809.2	4.76
63	12223.2	11238.1	8.8	13209.84	12536.18	5.37
62	10939.8	9910.7	10.4	11951.41	11190.82	6.80
61	9563.5	8579.6	11.5	10574.39	9818.062	7.70

Tabla 3.77 Pensión efectiva por tramo de edad en el origen de la simulación. Base reguladora calculada con 30 años cotizados.

	Hom. 50-55	Muj. 50-55	Dif %	Hom. 56-60	Muj. 56-60	Dif %	Hom. 61-65	Muj. 61-65	Dif %
65	14964.30	13222.24	13.18	13278.73	11570.44	14.76	11620.58	10118.52	14.84
64	13810.46	13205.32	4.58	13168.20	11911.95	10.55	12437.08	11272.57	10.33
63	12514.24	11859.79	5.52	11837.29	10654.01	11.11	11239.51	10129.43	10.96
62	11214.16	10483.45	6.97	10623.70	9356.78	13.54	9735.14	8809.29	10.51
61	9815.61	9087.59	8.01	9085.56	7920.12	14.72			

Finalmente, las tablas 3.78 y 3.79 presentan los resultados de la riqueza de la seguridad social sobre los derechos de pensión y pensiones efectivas, respectivamente. Del análisis realizado no desprendemos una afectación mayor a las mujeres elegibles para pensión de la extensión de la base reguladora a 30 años. También comprobamos que las pensiones mínimas son capaces de amortiguar una buena fracción del efecto de la mencionada extensión de la base reguladora sobre las pensiones efectivas.

**Tabla 3.78 Riqueza de la Seguridad Social sobre derechos de pensión.
Base reguladora calculada con 30 años cotizados.**

	Base reguladora 30 años			Base reguladora 15 años		
	Hombres	Mujeres	Dif %	Hombres	Mujeres	Dif %
65	64132.50	69594.65	-7.85	84702.74	91913.58	-7.85
64	67030.97	84076.05	-20.27	81776.12	105270.01	-22.32
63	63307.36	78950.41	-19.81	79031.54	101081.13	-21.81
62	59280.68	72594.53	-18.34	75020.26	94953.04	-20.99
61	53853.65	65431.38	-17.69	69251.29	85373.14	-18.88

**Tabla 3.79 Riqueza de la Seguridad Social sobre pensión efectiva.
Base reguladora calculada con 30 años cotizados.**

	Base reguladora 30 años			Base reguladora 15 años		
	Hombres	Mujeres	Dif %	Hombres	Mujeres	Dif %
65	86949.31	100873.20	-13.80	88901.14	102679.1	-13.418
64	86925.00	109168.68	-20.38	87955.09	111164.1	-20.878
63	81882.47	102441.36	-20.07	82957.8	104551.8	-20.654
62	76628.62	94294.53	-18.73	77803.69	96576.82	-19.439
61	69684.32	85149.28	-18.16	70954.19	87577.11	-18.981

3.3.3. Conclusiones e implicaciones del análisis.

En esta sección del trabajo hemos explorado las diferencias en derechos de pensión y pensiones efectivas entre hombres y mujeres en una muestra de individuos extraída de la MCVL 2008. Del análisis llevado a cabo se pueden extraer algunas conclusiones interesantes:

- Los derechos de pensión de los hombres a los 65 son un 20 por ciento superiores a las mujeres.
- Bajo las reglas de 2002, las diferencias en derechos de pensión entre los 61-64 son sustancialmente menores que a los 65 (entorno al 6 por ciento). Ello es debido a que muchas mujeres no cumplen con los requisitos de elegibilidad para la jubilación anticipada, probablemente por sus responsabilidades familiares.
- Si permitimos a aquellos con entre 15 y 30 años cotizados jubilarse anticipadamente las diferencias en derechos entre los 61 y 64 años prácticamente se doblan.
- Aunque los hombres tienen derechos de pensión mayores, la mayor supervivencia de las mujeres hace que su SSW sea sustancialmente mayor a todas las edades. Por lo tanto resulta difícil de sostener que las reglas del sistema de pensiones Español sean especialmente injustas con las mujeres.

En una segunda parte analizamos el impacto que potencialmente tiene la extensión del número de años en la base reguladora sobre los derechos de pensión, las pensiones efectivas y la riqueza de seguridad social. Las principales conclusiones obtenidas se pueden sintetizar en:

- Los derechos de pensión caen ligeramente (entorno al 5-7 por ciento) cuando se extiende la base reguladora a 20 años, y caen sustancialmente (entorno al 20-25 por ciento) cuando se extiende a 30 años.

- La caída en derechos de pensión no se traslada sino parcialmente a caída de pensiones efectivas, debido al efecto de la pensión mínima. En consecuencia, una política de mínimos relativamente generosa (como la observada en los últimos años) puede compensar sustancialmente el efecto generado por la extensión de carreras distributivas, a la par que comprime la distribución de las pensiones.
- La extensión del número de años en la base reguladora a 20 o 30 incrementa muy ligeramente las diferencias entre hombres y mujeres aunque no consigue compensar las diferencias previas en riqueza de la seguridad social.

4. Conclusiones

La participación en el mercado laboral de los trabajadores de edad avanzada y las mujeres afecta decisivamente al sistema de pensiones. En este trabajo se presenta la situación de las mujeres en el mercado laboral español y las diferencias existentes respecto a los hombres en términos de salario, segregación laboral y trayectorias laborales (que posteriormente se traducirá en una pensión) y como dichas diferencias afectan al funcionamiento y evolución del sistema de pensiones. En términos de datos, hemos utilizado, principalmente la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) del 2008, integrada también con otras fuentes como la Encuesta de Población Activa (EPA) y la Encuesta de Condición de Vidas del 2008 (ECV).

Respecto a la caracterización del papel de las mujeres en el mercado laboral español destacamos:

- La tasa de participación de las mujeres españolas de 25 a 54 años de edad ha aumentado en los últimos años, pasando del 62,8% en el año 2000 al 72,7% en 2007, lo que supone un avance de casi 10 puntos porcentuales, según datos de la Encuesta de Población Activa. De todas formas, continúan persistiendo diferencias sustanciales con los hombres, donde la tasa de actividad para el grupo de 25-54 años supera el 92 por ciento. Asimismo, para el grupo de trabajadores de edad más avanzada (55-64), la tasa de participación de los hombres sigue siendo superior en casi en 13 puntos porcentuales a la de las mujeres.
- Respecto a las trayectorias laborales de las mujeres, el porcentaje de alta (cociente entre el número de días que ha estado de alta, respecto al número de días totales que un individuo ha estado en el régimen de la

Seguridad Social según su historial) medio se sitúa por encima del 79%, siendo superior en el caso de los hombres (82,4%) respecto al caso de las mujeres (75,17%). Las diferencias entre el porcentaje de alta en hombres y mujeres oscilan alrededor de los diez puntos porcentuales, siendo el patrón de la diferencias decreciente con la edad (máximo de trece puntos de diferencia para los individuos con edades comprendidas entre los 50 y los 61 años y mínimo de tres puntos porcentuales para las cohortes de edad entre 16 y 30 años). Por sector de actividad, en sectores como la agricultura o la industria el porcentaje de alta masculino se sitúa entorno al 83-85%, mientras que el femenino se sitúa entorno al 74-77% (registrando una diferencia, por tanto, entorno a los 9 puntos porcentuales). También se registra una importante diferencia según el sexo, entorno a los 10 puntos porcentuales, en el caso del sector educativo. En sectores como la sanidad y otros (donde se computan los servicios domésticos) las diferencias entre sexos son inferiores a la media. En cuanto a la distribución del porcentaje de alta según el nivel educativo, en el caso de los niveles inferiores, la diferencia en el porcentaje de alta entre ambos sexos se sitúa entorno a los diez puntos porcentuales. A medida que aumenta el nivel educativo del individuo (bachiller, licenciatura y doctorado) dicha diferencia decae hasta situarse alrededor de los cinco puntos porcentuales o incluso inferior en el caso de doctorado. Finalmente, por CCAA, se observa, en el caso de Extremadura y Murcia, las mayores diferencias entre los porcentajes de alta de hombres y mujeres (siempre superiores a los diez puntos porcentuales). En cambio, en Galicia, Baleares y Canarias, se observan las menores diferencias de porcentaje de días de alta entre ambos sexos (apenas cinco puntos porcentuales).

- Continuando con las trayectorias laborales, el porcentaje de paro es el cociente entre el número de días que ha estado en situación de desempleo, respecto al número de días totales que un individuo ha estado en el régimen de la Seguridad Social según su historial. La media de trabajador español se sitúa en 5,44% de los días de paro, menor para

hombres (5,21%) y superior para mujeres (5,77%). Por edades, es entre los 31 y los 40 años es donde se aprecian mayores diferencias entre ambos sexos. Teniendo en cuenta la última actividad es en las administraciones públicas, la hostelería y el sector financiero donde se observan mayores diferencias entre sexos. Por nivel educativo, es en el nivel educativo inferior donde se hallan las mayores diferencias entre ambos sexos. Finalmente, por CCAA, las mayores diferencias entre ambos sexos se observan en Baleares.

- Las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo no solamente están relacionadas con la tasa de participación o sus trayectorias laborales sino también con el sueldo recibido. De media el sueldo de la mujeres es un 20% más bajo que el de los hombres. Buena parte de esta brecha salarial entre géneros se explica por las horas trabajadas semanalmente. Además, muchas de las mujeres tienen un trabajo a tiempo parcial (23.4%), cosa que de un lado les permite una mayor flexibilidad y conciliación entre familia y trabajo, pero por otro lado les quita la posibilidad de cotizar a un nivel más alto, haciendo que en el futuro sus expectativas de pensión sean más bajas que la de los hombres, entre los cuales sólo el 11.6% participa con un contrato parcial. Utilizando los datos de la MCVL se observa que la cotización media de las mujeres es inferior a la de los hombres, excepto en el sector de la construcción donde, presumiblemente, la representación femenina es muy inferior a la media y seguramente ocupando puestos, en términos relativos, de cualificación más elevados. Asimismo, diferencias sustanciales se observan en el sector de la industria, comercio y sanidad. Finalmente, analizando las diferencias salariales entre hombres y mujeres casados utilizando una descomposición cuantílica con datos de los países mediterráneos europeos se observa que las diferencias son más amplias en los primeros cuantiles, es decir, en la parte baja de la distribución salarial. Este hecho se puede interpretar como que muchas mujeres están segregadas en ocupaciones poco cualificadas y además pocas veces son

promocionadas a cargos con más responsabilidad, lo que se conoce como techo de cristal (“glass ceiling”).

- Otra parte sustancial de las diferencias salariales que se observan en el mercado laboral son debidas a la segregación ocupacional o a los diferentes contratos de trabajo ofrecidos a las mujeres. Se observa como en algunas actividades el porcentaje de hombres es más del doble que el de las mujeres (construcción, transporte, industria), en cambio hay actividades donde la presencia de mujeres es masiva como en la administración pública, educación y otras actividades (categoría en la cual se sitúa el servicio domestico). La existencia de mercados del trabajo segmentados, además de considerarse un despilfarro de recursos, crea un efecto de “crowding out”, haciendo que las mujeres se enfrenten a una mayor competencia por puestos de trabajo, ya que se aglomeran en una gama menor de ocupaciones.
- Un factor transversal a todos los aspectos anteriores (participación, trayectoria, segregación...) es el cuidado familiar. El 80% de los cuidadores de las personas mayores son mujeres y la participación de la mujer se reduce cuando tiene un hijo menor de 2 años. El porcentaje de baja por cuidados es el cociente entre el número de días que el individuo ha estado de baja involuntaria aduciendo como motivo el cuidado de hijos o familia y el número de días totales que un individuo ha estado en el régimen de la Seguridad Social según su historial. La media del porcentaje de baja por cuidados es de 0,03%, siendo de 0,01% para hombres y 0,07% para las mujeres. Los mayores porcentajes de baja por cuidados se observan en: trabajadoras de origen español, pertenecientes al sector sanitario, de transporte y de administraciones públicas y residentes en la CCAA de Navarra.

- El porcentaje de baja por maternidad es el cociente entre el número de días que el individuo ha estado de baja involuntaria o en desempleo y coincidiendo temporalmente con el nacimiento de alguno de sus hijos y el número de días totales que un individuo ha estado en el régimen de la Seguridad Social según su historial. La media del porcentaje español se sitúa en 1.38%, alcanzando el 1.7% en el caso de mujeres y reduciéndose a un 1,14% para hombres. En la franja de edad entre los 31 y los 40 años, en los sectores de comercio y finanzas, en los niveles de bachiller y licenciatura y en las CCAA de Madrid y Navarra, es donde se sitúa la mayor diferencia del porcentaje de baja por maternidad entre ambos sexos.
- En relación al efecto del cuidado de hijos y utilizando la MCVL, se han analizado las trayectorias de diferentes cohortes de mujeres según su número de hijos. Aunque debemos ser sumamente cautelosos a la hora de interpretar estos resultados ya que a medida que las mujeres envejecen es menor probable observar a sus hijos en la muestra de convivientes extraída del padrón. A medida que aumenta el número de hijos disminuye el número de días que ha estado de alta, respecto al número de días totales que un individuo ha estado en el régimen de la Seguridad Social. Dicha reducción es especialmente significativa al pasar de tener un hijo a dos hijos y al pasar de tener dos hijos a tres hijos. De los 30 a los 50 años, el impacto total en el porcentaje de alta de no tener ningún hijo a tener tres hijos es de 5 a 6 puntos porcentuales. En cuanto al porcentaje de paro de las mujeres según franja de edad y número de hijos, observamos, por norma general, una evolución creciente a medida que aumenta el número de hijos, aunque el salto es especialmente relevante al tener el primer hijo. El impacto total en el porcentaje de paro de no tener ningún hijo a tener tres hijos oscila entre 2 (41 a 50 años) y 6 puntos porcentuales (16 a 30 años).

- Finalmente, la probabilidad que tiene una mujer que ha tenido un hijo en 2005 de continuar trabajando en 2006 depende significativamente del número de hijos que tenga, edad, calificación, nivel de educación y sector donde trabaje, además de su nacionalidad.

Implicaciones para el sistema de pensiones

En cuanto a las implicaciones de los anteriores aspectos para el sistema de pensiones español:

- A pesar de los importantes esfuerzos de reforma realizados, la caída de la natalidad y el aumento de la esperanza de vida, aún teniendo en cuenta el importante flujo inmigratorio observado en la década que justo ahora acaba, provocarán que de cara al futuro en España se produzca una elevación de la tasa de dependencia de casi 35 puntos en 2060, ocho puntos por encima de la UE-15 en dicho año (Eurostat, 2008). Estos datos implican que todavía se necesitan reformas adicionales que garanticen la viabilidad financiera del sistema de pensiones. Estas reformas tendrán que estar acompañadas de una reforma del mercado de trabajo, del sistema educativo y del mercado de bienes y servicios, además de fomentar formas de trabajos más flexibles (tele-trabajo) o que permitan al mismo tiempo conciliar vida familiar y trabajo (sistema de guardería en empresas). Asimismo, un incremento en el uso de tecnología, acompañado de una formación más adecuada ayudaría seguramente a aumentar la productividad y por ende en la sostenibilidad de las finanzas públicas. Al mismo tiempo, mejoraría la competitividad y flexibilidad de los trabajadores en el mercado de trabajo. Otro elemento a no olvidar es la conciliación laboral.
- Respecto a la evolución del número de pensionistas (por sexo) en los años que van desde 1996 hasta 2008 y el importe de la pensión por clase de prestación recibida, observamos que muchas mujeres reciben

una pensión de viudedad en lugar de una de jubilación, lo cual no sucede con los hombres donde la mayoría reciben una pensión de jubilación. También se puede observar que más mujeres han recibido una pensión de jubilación en los últimos 5 años, mientras que se ha reducido el número de mujeres que reciben una pensión complementaria de viudedad. Esto se ha debido a cambios en los patrones socio-económicos como el fuerte incremento de la participación femenina en el mercado de trabajo. Es posible que estos cambios sugieran la necesidad de plantearse una reforma del sistema de pensiones de viudedad (Ahn y Felgueroso, 2007). El importe de las pensiones de viudedad, no contributiva y de jubilación para hombres y mujeres ha ido creciendo, pero con sustanciales diferencias entre sexos. Las tres clases de prestación tienen un importe medio para las mujeres de alrededor de 5000 euros anuales, para los hombres los importes son diferentes entre las 3 clases de prestación; la pensión de jubilación se sitúa sobre los 10000 euros anuales, mientras que la más baja, la de viudedad, está alrededor de los 3000 euros anuales. Esta diferencia que encontramos en los importes de pensión se refleja en el número de años cotizados; en 2008 la media de años cotizados para las mujeres es de 6.23 mientras que para los hombres es de 23.49.

En nuestra sección final realizamos un pequeño ejercicio de simulación sobre derechos de pensión, cuantía efectiva de pensiones y riqueza de la seguridad social (deuda implícita del sistema con los individuos) bajo diversos escenarios de reforma de la base reguladora, poniendo especial énfasis en las diferencias según el género, el nivel de cualificación, educación y, con gran cautela, el número de hijos. Para calcular cuales serán los ingresos de los individuos en el futuro, limitamos la muestra a los individuos con una edad comprendida entre 50 y 65 años, que cotizaron como último año en 2005. Asimismo, se depura la MCVL asignando a cada laguna la base mínima (ajustada al tiempo trabajado) fijada en su correspondiente año por la Seguridad Social.

Del análisis llevado a cabo se pueden extraer algunas conclusiones interesantes:

- Los derechos de pensión de los hombres a los 65 son un 20 por ciento superiores a las mujeres.
- Bajo las reglas de 2002, las diferencias en derechos de pensión entre los 61-64 son sustancialmente menores que a los 65 (entorno al 6 por ciento). Ello es debido a que muchas mujeres no cumplen con los requisitos de elegibilidad para la jubilación anticipada, probablemente por sus responsabilidades familiares.
- Si permitimos a aquellos con entre 15 y 30 años cotizados jubilarse anticipadamente las diferencias en derechos entre los 61 y 64 años prácticamente se doblan.
- Aunque los hombres tienen derechos de pensión mayores, la mayor supervivencia de las mujeres hace que su SSW sea sustancialmente mayor a todas las edades. Por lo tanto resulta difícil de sostener que las reglas del sistema de pensiones Español sean especialmente injustas con las mujeres.

En una segunda parte analizamos el impacto que potencialmente tiene la extensión del número de años en la base reguladora sobre los derechos de pensión, las pensiones efectivas y la riqueza de seguridad social. Las principales conclusiones obtenidas se pueden sintetizar en:

- Los derechos de pensión caen ligeramente (entorno al 5-7 por ciento) cuando se extiende la base reguladora a 20 años, y caen sustancialmente (entorno al 20-25 por ciento) cuando se extiende a 30 años.
- La caída en derechos de pensión no se traslada sino parcialmente a caída de pensiones efectivas, debido al efecto de la pensión mínima. En consecuencia, una política de mínimos relativamente generosa (como la observada en los últimos años)

puede compensar sustancialmente el efecto generado por la extensión de carreras distributivas, a la par que comprime la distribución de la pensiones.

- La extensión del número de años en la base reguladora a 20 o 30 incrementa muy ligeramente las diferencias entre hombres y mujeres aunque no consigue compensar las diferencias previas en riqueza de la seguridad social.

Para concluir nos gustaría remarcar el papel que juegan todos los aspectos relacionados con hijos en la determinación del diferencial de elegibilidad (o lo que es lo mismo, la extensión de las carreras contributivas) y que, por tanto, tienen grandes efectos sobre las diferencias entre hombres y mujeres. Las mujeres con hijos están caracterizadas por carreras contributivas más discontinuas y cortas que las lleva a no cumplir las condiciones de elegibilidad requeridas por el sistema de pensiones. Por tanto, es muy probable que una política de compensación, en el número de años cotizados, según el número de hijos sea una política compensatoria adecuada para este importante colectivo. En nuestro ejercicio, aunque hemos apuntado algunas consecuencias sobre la distribución de derechos de pensión del hecho de tener hijos, no hemos incorporado este factor debido a la escasa fiabilidad de la información sobre hijos en la muestra, sobre todo para las trabajadoras de edad avanzada. En todo caso, antes de reformar las condiciones de jubilación de este colectivo, recomendamos llevar a cabo una evaluación más precisa de las implicaciones del número de hijos sobre los derechos de pensión.

Es nuestro firme propósito continuar nuestra investigación a este respecto, teniendo como objetivo último la determinación de la contribución de cada uno de estos factores en los derechos y cuantía efectiva de las pensiones al objeto de mejorar nuestro entendimiento sobre los factores que afectan al diferencial entre hombres y mujeres.

Bibliografía

AHN N. and F. FELGUEROSO (2007). Adecuación de la pensión de viudedad ante el cambio demográfico y socio-económico. Mimeo.

ALBA, A. (1997). Labour Force Participation and Transitions of Older Workers in Spain, Working Paper N.º 97-39, Universidad Carlos III.

ALONSO, J. ; HERCE, J.A. (2003). Balance del sistema de pensiones y boom migratorio en España. Proyecciones del modelo MODPENS de FEDEA a 2050, FEDEA DT 2003-02.

ALONSO, D; PAZOS, M. (2010). Equidad y eficiencia en el sistema español de pensiones: una revisión crítica, P. T. N.º 4/10.

ARGIMÓN, I., y C. I. GONZÁLEZ (2006). La Muestra Continua de Vidas Laborales de la Seguridad Social, Boletín Económico, Mayo, Banco de España.

ARGIMÓN, I., y J.M. GONZÁLES-Páramo (1987). Translación e incidencia de las cotizaciones sociales por niveles de renta en España, 1980-84, Documentos de Trabajo, 1, Fundación FIES, Madrid.

ARGIMÓN, I., C. I. GONZÁLEZ and R. VEGAS (2007). La situación laboral en las edades próximas a la jubilación. Una explotación de la Muestra Continua de Vidas Laborales, Boletín Económico, abril, Banco de España.

BLANCO, A. (2000). The decision of early retirement in Spain, FEDEA, EEE 76.

BLANCO, A. y S. de la RICA (1999). Job Loss and Unemployment Duration for Older Workers in Spain", Universidad del Pas Vasco, mimeo.

BLINDER, A. S. 1973. Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates, The Journal of Human Resources, 8(4), 436-455.

BOLDRIN, M; GARCÍA-GÓMEZ, P.; JIMÉNEZ-MARTÍN, S. (2007). Young's entry, social security incentives and older's workers exit. Mimeo

BOLDRIN, M; JIMÉNEZ-MARTÍN, S. (2007). Evaluating Spanish Pension Expenditure Under Alternative Reform Scenarios. En: GRUBER,

J; WISE, D. (eds). Social Security and Retirement around the World: Fiscal Implications. Chicago University press.

BOLDRIN, M; JIMÉNEZ-MARTÍN, S. y PERACCHI, F. (1999). Social Security and Retirement in Spain, En: GRUBER, J; WISE, D. (eds). Social Security and Retirement around the World. Chicago University Press for the NBER, pp. 305-353.

BOLDRIN, M; JIMÉNEZ-MARTÍN, S.; PERACCHI, F. (2001). Sistema de Pensiones y Mercado de Trabajo en. Madrid: España, Fundación BBV.

BOLDRIN, M; JIMÉNEZ-MARTÍN, S. y PERACCHI, F. (2004). Micro-modelling of retirement behavior in Spain, En: GRUBER, J; WISE, D. (eds). Social Security and Retirement around the World: microestimation Chicago University Press for the NBER.

BONIN, H.; GIL, J.; PATXOT, C. Patxot (2001). Beyond the Toledo agreement: the intergenerational impact of the Spanish pension reform, Spain: Spanish Economic Review. 3(2): 111-130.

BOVER, O., M. ARELLANO and S. BENTOLILA (2002). Unemployment duration, benefit duration and the business cycle. The Economic Journal, 112, April, pp. 223-265.

BURTLESS, G. (1986). Social Security, unanticipated benefit increases and the timing of retirement”, The Review of Economic Studies, 53, pp. 781-805c.

CAIRÓ, I. (2007). An empirical analysis of retirement behaviour in Spain: Partial vs. Full Retirement. Mimeo.

CEBRIÁN, I., MORENO, G. y TOHARIA, L. (2007). Transiciones de hogares y transiciones de oferta de trabajo. En El mercado de trabajo europeo en el proceso de convergencia económica y social: Un análisis basado en el Panel de Hogares de la Unión Europea (PHOGUE). España: Fundación Caixa Galicia. p. 69-120.

CEBRIÁN, I. y MORENO, G.(2008). Trayectorias de afiliación y base de cotización según géneros. Ministerio de Trabajo e Inmigraciones.

CENTRO DE ESTUDIOS DE LA MUJER (CEM) (2006). El sistema de pensiones desde una perspectiva de género.

COILE, C., and J. GRUBER (2000). Social Security incentives for retirement, NBER DP 7651, April.

CONDE-RUIZ, J. I., y E. GARCÍA (2004). Demografía y empleo de los trabajadores próximos a la jubilación en Cataluña, FEDEA Documento de Trabajo 2004-29.

CONDE-RUIZ, J. I., y V. GALASSO (2003). Early retirement, *Review of Economic Dynamics*, 2, pp. 12-36.

CONESA, J. y GARRIGA, C. La Financiación del sistema de seguridad social en España: efectos dinámicos de una posible reforma. Hacienda Pública Española, Monografía 2000, 113-125.

DAVIA, V. HERNANZ y L. TOHARIA., (2001). Choosing between education, training and labour market entry, en *Education, Training and Employment Dynamics*.

DE LA RICA, S.; DOLADO, A. y LLORENS, V. (2005). Ceilings and Floors: Gender Wage Gaps by Education in Spain” DFAEII Working Papers 200501.

DIAMOND, P., y J. GRUBER (1999). Social security and retirement in the U.S., in J. Gruber and D. Wise (eds.), *Social Security programs and retirement around the world*, University of Chicago Press, Chicago.

DÍAZ-GIMÉNEZ, J., y J. DÍAZ-SAAVEDRA (2008). Delaying retirement in Spain”, in *Review of Economic Dynamics*.

DIAZ-SAAVEDRA, J. (2005). A parametric Reform of the Spanish Pension System. España: UC3M, Mimeo.

DOMÍNGUEZ, I; ENCINAS, B. (2007). Inmigración y solvencia financiera del sistema público de pensiones español. Mimeo.

ECHEVERRIA, CRUZ A. y Iza, AMAIA, (2006). Life expectancy, human capital, social security and growth, *Journal of Public Economics*, vol. 90(12), pages 2323-2349, December.

EGUÍA, B. (1997). Seguridad Social y Estructura Demográfica en un modelo de ciclo vital con edad de retiro endógena, *Revista de Economía Aplicada*, número 13, 5-38.

Eurostat (2008): Convergence Scenario. National level. Luxembourg.

F. FELGUEROSO, M. HILGADO y S. JIMENÉZ MARTÍN, (2010). Explaining the fall of the skill wage premium in Spain. Working Papers 2010-19, FEDEA.

J. Ignacio García-Pérez; Sergi Jiménez-Martín y Alfonso R. Sánchez-Martín, (2010). Retirement incentives, individual heterogeneity and labour transitions of employed and unemployed workers. Economics Working Papers 1239, Department of Economics and Business, Universitat Pompeu Fabra.

GARCÍA-PÉREZ, J. I., y A. R. SÁNCHEZ-MARTÍN (2008b). Jubilación y búsqueda de empleo a edades avanzadas, Actual, 33, Fundación Centro de Estudios Avanzados, Centro de Estudios Andaluces.

Gil, J. y Lopez-Casasnovas, G. (1998). Life-Time effects of the Spanish public pension system, mimeo.

GRUBER. J., y D. WISE (1999). Social Security programs around the world, University of Chicago Press, Chicago.

GRUBER. J., y D. WISE (2004). Social Security programs and retirement around the world. Micro-estimation, (2004). University of Chicago Press, Chicago.

GUTIÉRREZ-DOMÈNECH, M. (2006). El empleo a partir de los 55 años. La-Caixa, Documentos de Economía, número 2.

HAKOLA, T. (2002). Economic incentives and labour market transitions of the aged Finnish workforce”, VATT Research Report.

IMROHOROGLU, A., S. IMROHOROGLU y D. H. JOINES (1999). Computing models of social security, in R. Marimón and A. Scott (eds.), Computational methods for the study of dynamic economies.

JIMÉNEZ-MARTÍN, S. (2006). Evaluating the labor supply effects of alternative reforms of the Spanish pension system, Moneda y Crédito, 222, pp. 271-312.

JIMÉNEZ-MARTÍN, S., and A. R. SÁNCHEZ (2000). Incentivos y reglas de jubilación en España, Cuadernos Económicos, ICE, N.º 65, pp. 45-88.

JIMÉNEZ-MARTÍN, S.; SÁNCHEZ MARTÍN, A. R. (2007). An evaluation of the life-cycle effects of minimum pensions on retirement behaviour. *Journal of Applied Econometrics*, 22(5), 923-950.

JIMENO, J. F. Jimeno, J.F, (2003). La equidad intergeneracional de los sistemas de pensiones. *Revista de Economía Aplicada*, 33, XXI, 5-48.

Jimeno, J.F. y O. Licandro (1999). El equilibrio financiero del sistema español de pensiones" *Investigaciones Económicas*, XXIII, 129-143.

JIMENO, J., J. ROJAS and S. PUENTE (2006). Modelling the impact aging in Social Security expenditures, Documentos Ocasionales, N.º 0601, Banco de España.

KALISCH, D.W. y AMAN, T. (1998). Retirement income systems: the reform process across OECD countries. Working paper AWP3.4, OECD, Paris,.

LABEAGA, J. M. (2008). Estudios sobre las decisiones de retiro, la sostenibilidad del sistema de pensiones en España y la viabilidad financiera del Sistema Nacional de Dependencia, Colección Estudios Económicos 04-08, Cátedra Nuevos Consumidores/FEDEA-BBVA.

Machado, J., and J. Mata (2003). Counterfactual Decomposition of Changes in Wage Distribution Using Quantile Regression, mimeo, Universidad de Lisboa.

Martín, A., y L. Moreno (1990). Efectos de las pensiones de la Seguridad Social sobre la oferta de trabajo en España, *Investigaciones Económicas*, 14, pp. 291-303.

MARTÍNEZ, F. (1999). Historiales de la Seguridad Social, mimeo, Universidad Carlos III.

Melly B. 2006. Estimation of counterfactual distributions using quantile regression, *Review of Labor Economics* 68, 543-572.

MONTIZAAN, R., F. CÖRVERS and A. DE GRIP (2007). Training and early retirement, Research Centre for Education and the Labour Market, ROA-RM-2007/3, July 07, The Netherlands.

MUÑOZ, J. (1995). Un análisis de los determinantes de la edad de jubilación mediante modelos de duración, Documento de Trabajo 9523, CEMFI.

NICODEMO, C. (2009). Gender Pay Gap and Quantile Regression, Iza working paper.

OECD (2009):. Pensions at a Glance 2009: Retirement-Income Systems in OECD Countries (www.oecd.org/els/social/pensions/PAG).

NORTON, E., H. WANG and C. AI (2004). Computing interaction effects and standard errors in logit and probit models, The Stata Journal, 4, N.º 2, pp. 154-167.

Oaxaca R., (1973). Male-Female Wage Di_erentials in Urban Labor Markets. International Economic Review 14, 693-709.

PRIETO, J., D. ROMERO y S. ÁLVAREZ (2002). Estado de salud y participación laboral de las personas mayores, Papeles de Trabajo 15/02, Instituto de Estudios Fiscales, Madrid.

Rust J. (1997). How Social Security and Medicare Affect Retirement Behavior in a World of Incomplete Markets, Econometrica Vol 65, No.4:781-831

SAMWICK, A. (1998). New evidence on pensions, social security, and the timing of retirement, Journal of Public Economics, 70, pp. 207-236.

SÁNCHEZ MARTÍN, A. R. (2003). Jubilación endógena y sistema público de pensiones en España, Universidad Carlos III WE 072515.

SÁNCHEZ-MARTÍN, A. (2001). Endogenous Retirement and Public Pension System Reform In Spain. UC3M Working Papers we013503.

SEGURIDAD SOCIAL (2006). La Muestra Continua de Vidas Laborales, Colección informes y estudios, Serie Seguridad Social N.º 24.

SOUTO, G.; PAXOT, C. (2007). Proyección del gasto en pensiones a partir de la MCVL: Una primera aproximación. Mimeo.

SPATARO, L. (2002). New tools in micro-modelling retirement decisions: overview and applications to the Italian case, WP 28/2, Centre for Research on Pensions and welfare policies.

SPATARO, L. (2005). Social security incentives and retirement decisions in Italy: an empirical insight, *Research in Economics*, 59; pp. 223-256

STOCK, J. H., and D. A. WISE (1990). Pensions, the option value of work and retirement”, *Econometrica*, 58, pp. 1151-1180.

UTRILLA DE LA HOZ, A., y Y. UBAGO (2005). Efectos redistributivos del sistema de pensiones de la Seguridad Social y factores determinantes de la elección de la edad de jubilación. Un análisis por Comunidades Autónomas, *Papeles de Trabajo 3/05*, Instituto de Estudios Fiscales, Madrid.

Vereda, J., y F. Mochón (1978). Efectos redistributivos de la Seguridad Social. *Hacienda Pública Española*, 52, 83--93.

VILLAGARCÍA, T. (1995). Análisis econométrico del tránsito a la jubilación par trabajadores en edad avanzada, *Investigaciones Económicas*, Vol. XIX (1), pp. 65-81.