

El ciclo de vida laboral, a través de datos de la Seguridad Social

Almudena Durán Heras y Fernando García Segovia

INDICE

El comienzo de la vida laboral	2
Edad y afiliación	6
Interrupciones	12
Contratos	14
Por cuánto se cotiza a cada edad	17
Cuando se deja la actividad y cuando se deja de cotizar	24
La probabilidad de entrada a la pensión según las características del trabajador	27
Quiénes y por cuánto tiempo tendrán pensión	37

Cuando se empieza a trabajar, y a qué edad se deja de hacerlo, cómo evoluciona la remuneración a lo largo de la vida, que probabilidades hay de ser declarado inválido, o de jubilarse anticipadamente... Sobre la mayoría de esos temas se han realizado muchos estudios, utilizando una variedad de fuentes. En este trabajo se pretende hacer una descripción general utilizando datos de la Seguridad Social, principalmente –pero no exclusivamente- de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL)¹. Para ello se han hecho estimaciones propias, y se incluyen referencias a los trabajos de otros autores.

Los datos recogidos por la Seguridad Social tienen ciertas limitaciones, propios de los registros administrativos. Pero también tienen algunas virtudes importantes. El número de observaciones es muy elevado y para muchos aspectos se dispone de datos longitudinales de cada trabajador. Esto permite observar matices que no podrían captarse a través de encuestas. Pero las relaciones de la población con la Seguridad Social pueden ser de muchos tipos, lo que obliga a acotar. En la parte del trabajo que se centra en los activos, calificamos como cotizante al que ha hecho alguna cotización para el sistema de pensiones, sin haber fallecido ni percibido pensión de jubilación o

¹ La Muestra Continua de Vidas Laborales recoge, una vez al año, los datos individuales pero anónimos de 1,2 millones de personas. Refleja su historial de afiliación y pensiones de Seguridad Social, junto con datos procedentes del Padrón Municipal y de las retenciones de empleadores para el IRPF. Más información puede obtenerse en www.seg-social.es > Estadística > Muestra Continua de Vidas Laborales

incapacidad permanente en el año. Incluye por tanto los perceptores de prestaciones contributivas de desempleo, pero no a los jubilados parciales ni a los inválidos que trabajan. Es decir, observamos aquellos que están construyendo su carrera de cotización para pensiones, pero no los que ya han empezado a cobrar esta.

Al analizar trayectorias suele distinguirse el efecto generación, el efecto de edad y el efecto período. El efecto edad, como es natural, será el hilo de todo el trabajo; el efecto período resultará especialmente visible en la comparación entre 2006 y 2011 en el acceso de jóvenes. El efecto generación en cambio resultará más claro en las mujeres de edad mediana. La utilización de datos individuales permite a veces matizar relaciones que parecen claras en los datos agregados.

El comienzo de la vida laboral

Los datos de Seguridad Social no permiten observar a los que buscan su primer empleo, puesto que no se han afiliado aún. La información de esta fuente comienza en un trámite que, en principio, solo hay que hacer una vez en la vida: la afiliación inicial. Suele marcar el primer contacto con el trabajo remunerado formal en España, aunque generalmente no sea un empleo con perspectivas de continuidad (en algunos casos, raros en la actualidad, representa una reincorporación, pero tras un lapso de tiempo tan grande que no se conserva un registro de afiliación vinculado a su DNI). Su número varía con la situación del mercado de trabajo; en 2011 hubo 475.882 afiliaciones iniciales, poco más de la mitad que en 2006². Pero la cifra sigue siendo superior a la de nacidos en España veinte años antes³, lo que muestra la continuada importancia de incorporaciones procedentes del exterior.

La edad media de las personas que se afiliaron por primera vez a la Seguridad Social en 2011 fue de 25 años, la misma que cinco años antes. Las mujeres lo hicieron de promedio un año después que los varones. La mediana está en el entorno de los 22 años.

En esta elevada edad media inicial pesan mucho algunos valores muy altos: casi 3.000 personas se afiliaron por primera vez con más de 60 años. Aunque los casos extremos pueden deberse en su mayoría a “comportamientos estratégicos” para obtener prestaciones, no debe olvidarse que también hay bastantes primeras afiliaciones a edades medianas, como puede verse en el gráfico 1. Algunas son de migrantes, que comienzan su vida laboral española a esa edad, pero tienen experiencia previa en otros lugares. Una parte de ellos permanece poco tiempo en nuestro país, especialmente ahora que se han deteriorado las condiciones de empleo, pero son sustituidos por otros que a

² Según los correspondientes Anuarios Estadísticos del Ministerio de Trabajo (ahora de Empleo y Seguridad Social) en 2006 se produjeron 841.569 entradas iniciales y en 2011, 475.882.. Veinte años antes habían nacido en España 438.750 y 395.989 personas respectivamente, según el INE (1).

³ Miret y otros (2007) analiza la relación entre número de primeros incorporaciones de los nacidos en España y las generaciones a través de indicadores transversales de intensidad, concluyendo que “debe calificarse el período 1980-84 de inapetente en lo que respecta a la inserción al mercado laboral (la intensidad fue muy reducida) y al que discurre desde 1985 a 1989 como de recuperación,... finales de los ochenta fue un período excelso, pues la intensidad transversal superó el 100%”

su vez prueban suerte⁴. Por tanto en muchos casos lo que observamos son ciclos laborales incompletos⁵. En cualquier caso, la incorporación al empleo español de trabajadores de edad mediana se ha reducido a la mitad, pero no ha desaparecido: en 2001 el 0,5% de las personas residentes en nuestro país de 40 a 44 años se afilió por primera vez a la Seguridad Social española, con el mismo porcentaje para varones y mujeres.

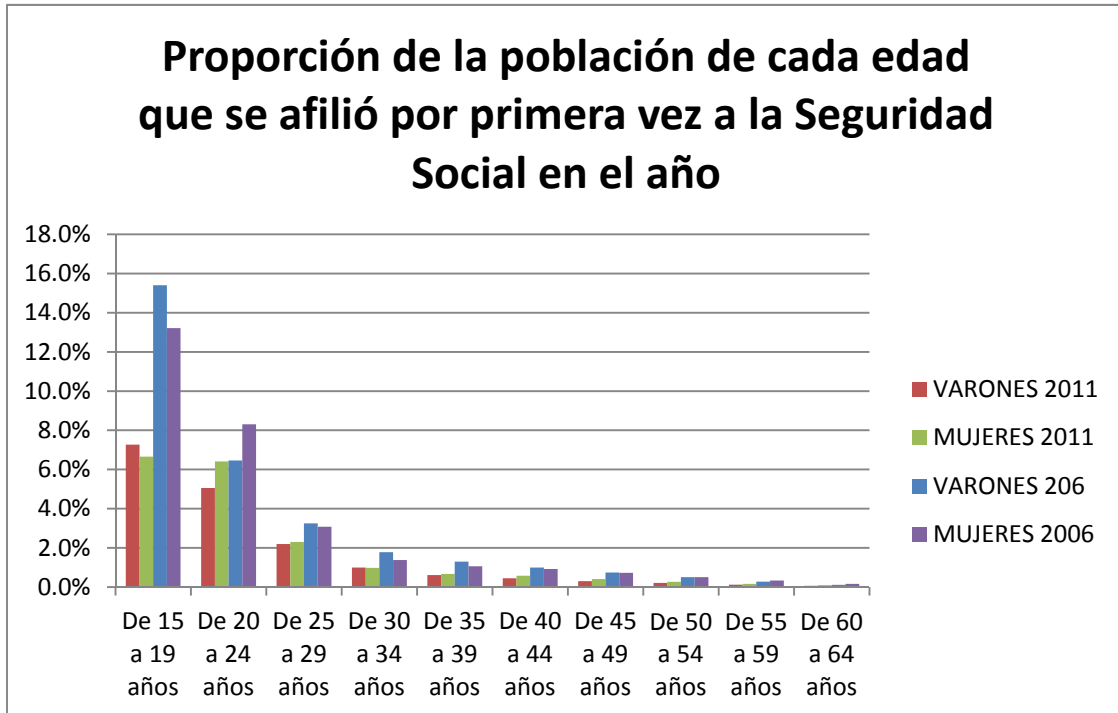
Por el efecto de la inmigración, ni la edad media ni la mediana de todas las primeras afiliaciones son representativas respecto a los nacidos en España, para los que la edad media puede estimarse en torno a los 21 años cuando la situación laboral no es extrema⁶.

De los jóvenes de 15 a 19 años que vivían en España en 2011, solo un 7% tuvo su primera actividad remunerada ese año, la mitad que en 2006. Sin embargo, como también cayeron las incorporaciones tardías (fundamentalmente de inmigrantes), la edad media de las nuevas incorporaciones se mantuvo constante en 25 años. Pero, como veremos, casi la mitad de los que cumplían 21 en el año hicieron alguna cotización.

⁴ En 2011 el flujo de inmigración procedente del extranjero de personas de 16 a 64 años fue de 361.677, con una edad media de 33,6 años y el de emigración de 423.384 personas (43.407 de ellas de nacionalidad española), con una edad media de 34,8. Cifras de INE (2).

⁵ El fenómeno se ha acentuado, pero no es nuevo: 432.211 de las pensiones de jubilación en 2011, un 8% del total, se han dictado al amparo de normas internacionales, lo que indica que el jubilado cotizó en más de un país. Datos del Informe Estadístico del INSS 2011.

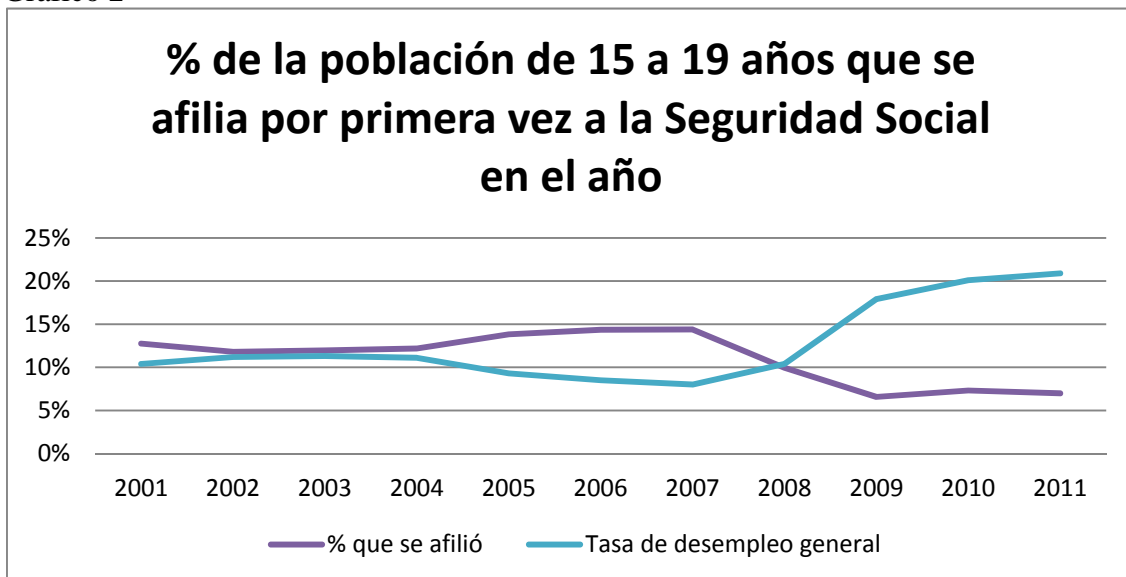
⁶ Miret y otros (2007), tras seleccionar solo los nacidos en España participantes en la MCVL 2004, estima la edad media de primera afiliación de varias generaciones, utilizando una perspectiva longitudinal. Indica “entre los nacidos en el primer quinquenio de la década de los sesenta la fase fue la opuesta, retrasándose la edad media de inserción, llegando para las generaciones de 1964 hasta los 21’1 años para ellos y hasta los 23’2 años para ellas. A partir de los varones nacidos en 1965 la edad de entrada volvió a adelantarse (al igual que se observó entre las mujeres nacidas en 1964 y en 1965), hasta que las generaciones masculinas 1971-72 registraron una edad media de inserción de 20’2 años” El motivo por el que solo estime la edad media de incorporación para los varones de esa generación es que “la población de nacionalidad española que había cotizado alguna vez en la Seguridad Social, se había insertado prácticamente en su totalidad en el mercado laboral formal con menos de 32 años si era varón, y con menos de 38 años si era mujer”, por lo que a la fecha de referencia de sus datos quedaban previsiblemente mujeres por incorporarse. Para los trabajadores extranjeros la incorporación a la cotización en España seguía siendo significativa hasta finales de los cuarenta. Miret realiza también un análisis de la edad de primera afiliación a través de los cuartiles, concluyendo que la dispersión se redujo desde los nacidos a principios de los años cincuenta, hasta alcanzar un mínimo en los nacidos en 1967; la causa principal fue la disminución de incorporaciones de mujeres mayores (la cuarta parte de las nacidas en 1952 que llegaron a afiliarse lo hicieron por primera vez con más de 33 años; entre las nacidas en 1967, tras los 25)



Fuente: Elaboración a partir de afiliaciones iniciales, Anuario Estadístico del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y Estimaciones de la Población actual de España, INE

La incorporación de jóvenes depende enormemente de la situación de empleo, como puede apreciarse en el gráfico 2. A una variación de la tasa de desempleo se corresponde otra de signo contrario, y casi igual magnitud, en el acceso de los menores de 20 años.

Gráfico 2



Fuente: Elaboración a partir de afiliaciones iniciales, Anuario Estadístico del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Encuesta de Población Activa y Estimaciones de la Población actual de España, INE

Esta dependencia del ciclo económico, junto con las prolongadas dificultades actuales, hará que las cohortes nacidas a partir de 1993 tengan un primer acceso considerablemente más tardío que las nacidas diez años antes. Se tratará de un “efecto período” debido a la falta de oportunidades de empleo, mientras que el retraso que se había observado en cohortes anteriores⁷, podía estar más relacionado con la extensión de la educación⁸.

Miret y otros (2005) estudia, con datos de la MCVL, la proporción de mujeres entre los que se afilian por primera vez a la Seguridad Social: “mientras hasta 1985 sólo representaron un 35% del total de inserciones, este porcentaje fue incrementándose hasta llegar al 46% en 1991, manteniéndose a este nivel hasta 1997, momento en que el componente femenino en las inserciones laborales se incrementó aún más, hasta llegar al 52% observado entre 2001 y 2004. En definitiva, puede afirmarse que la primera entrada en el mercado laboral se repartía por igual entre sexos desde principios de los noventa.”. Sin embargo, en los años posteriores a los analizados por este autor, el porcentaje de mujeres en las nuevas afiliaciones vuelve a reducirse, como puede apreciarse en el gráfico 3, (la fuente no es exactamente la misma, lo que explica las pequeñas diferencias en el dato). La bajada de la proporción de mujeres en los años de la burbuja no significa una marcha atrás en la incorporación de la mujer al mundo laboral, sino la entrada masiva de inmigrantes, en su mayoría varones. Tras la crisis, ha regresado el predominio de las mujeres, pero solo para edades por encima de los 20 años.

⁷ Muñoz de Bustillo y otros (2007) encontraron una edad media de acceso de 19 años para los nacidos en 1955-59, frente a 21 años para los nacidos en 1970-74, con una desviación estándar en torno a 4. En ambos grupos las mujeres accedieron de promedio un año más tarde.

⁸ En la situación actual parece clara la dirección de la causalidad. En cambio, refiriéndose al fuerte incremento de los años dedicados al estudio de los varones nacidos en 1963-67 respecto a los nacidos cinco años antes, Miret comenta: “Resulta difícil establecer si esta masiva participación escolar provocó el retraso en la inserción al mundo laboral o fue a la inversa, es decir, que la crisis en la ocupación por aquel entonces provocó la masiva afluencia a las aulas universitarias, con el objetivo de capear mejor el temporal”. Al analizar más adelante que las generaciones siguientes empezaron a cotizar más pronto, indica “el retraso [en la primera afiliación] acaecido para las nacidas en los sesenta no había sido una pauta cultural llamada a establecerse en la sociedad española, sino una pauta coyuntural forzada probablemente por las circunstancias del momento económico vivido”. La relación entre ciclo económico y edad de entrada fue cuantificada para una etapa intermedia, utilizando también datos de la MCVL, en un trabajo de Toharia y Cebrián (2006) en el que se estima que la crisis de 1992-1993 significó un retraso de tres años en la edad de primer contacto, aunque en aquella ocasión la recuperación fue rápida.

Gráfico 3



Fuente: Elaboración a partir de afiliaciones iniciales, Anuario Estadístico del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

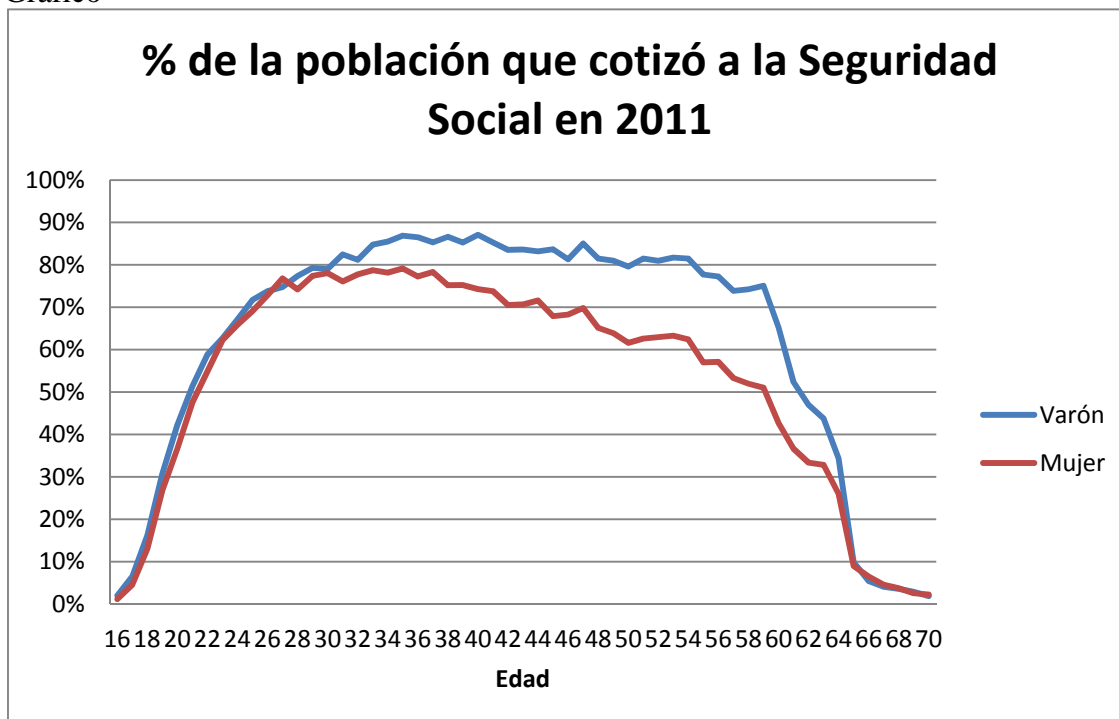
El déficit de incorporaciones femeninas hasta el cambio de siglo que señala Miret, tanto o más que los abandonos tempranos, explica la diferencia entre ambos sexos que observaremos más adelante para los cotizantes que ahora tienen más de treinta años.

Edad y afiliación

Pasamos a analizar ahora no el momento de primer contacto, sino los períodos de afiliación en cada año, que no solo requieren haber entrado en el mercado de trabajo, sino haber permanecido en él. La proporción de un colectivo ocupado en un momento dado es el producto de los que lo estuvieron alguna vez en el año y la parte del tiempo total que permanecieron. Los microdatos de la MCVL nos permiten diferenciar ambos factores, y en primer lugar observaremos quienes han tenido alguna cotización; más tarde, la parte del año que han estado cotizando.

Muy pocos jóvenes trabajan en cuanto se lo permite la norma: solo el 2% de los varones y el 1% de las mujeres que cumplieron 16 años cotizaron en 2011; de los que tenían un año más, el 6% y el 5% respectivamente. Pero a partir de ahí la proporción sube rápidamente para ambos sexos. De los que cumplieron 21 años, casi la mitad hizo alguna contribución a la Seguridad Social en ese ejercicio (el 51% de los varones y el 47% de las mujeres); ver gráfico 4⁹.

⁹ Estas cifras son similares a las que aparecen en el *Informe 2004. Juventud en España* (Instituto de la Juventud, 2005), a partir de una encuesta: “A los 20 años más de la mitad de los jóvenes se pueden considerar activos en sentido amplio, aunque en sentido restringido los hombres no alcanzan ese porcentaje hasta los 21 y las mujeres hasta los 22 años.” Citado por Muñoz de Bustillo y otros (2007)



Fuente: Elaboración a partir de la Muestra Continua de Vidas Laborales y Estimaciones de la Población actual de España, INE

El porcentaje de jóvenes que han cotizado en el año puede parecer elevado a los que están familiarizados con las bajas tasas de ocupación a esta edad. Así, para los varones de 16 a 19 años la tasa de ocupación en media anual en 2011 según la EPA fue del 7,6%, pero un 14% cotizaron en el año. En el tramo de edad siguiente la diferencia sigue siendo fuerte; 36% ocupados, 57% cotizantes. Esto se debe principalmente a que la incorporación al trabajo no es una frontera sin retorno. Las cifras de la EPA se refieren a una semana concreta para cada entrevistado, mientras que las que estamos manejando de cotizantes incluyen a todos los que hicieron alguna aportación en el año por breve que fuera¹⁰. Entre los jóvenes abunda el trabajo ocasional y por tanto es fácil aparecer en una EPA como inactivo, o como desempleado no protegido, aunque en otro momento del año se estuviera trabajando. Por ello, el número de los jóvenes que han “experimentado” el trabajo es muy superior a lo que se deduciría de las cifras de ocupación de esa fuente.

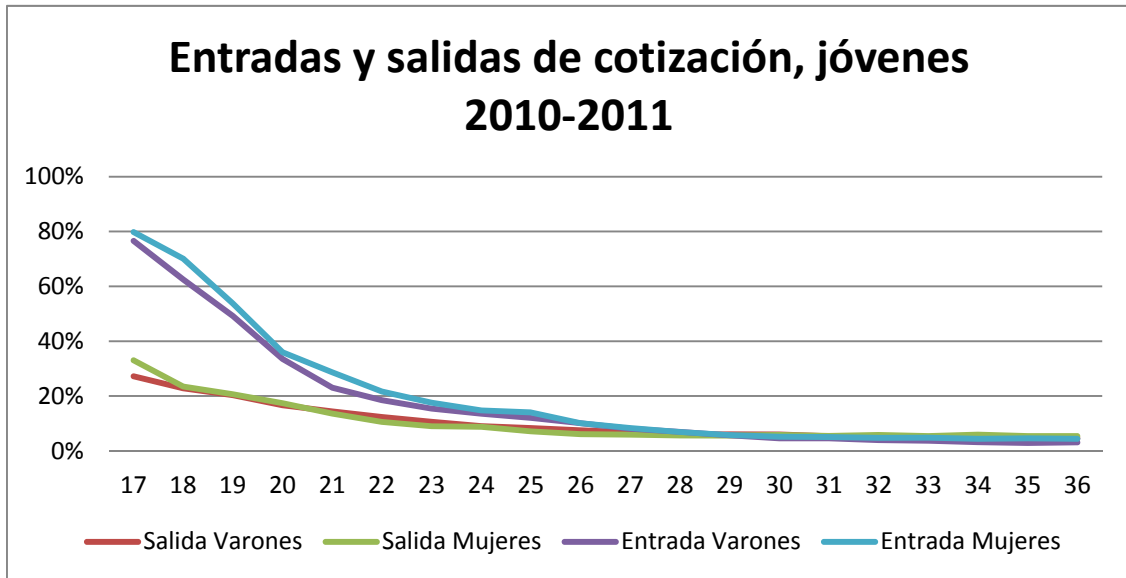
La participación esporádica es frecuente entre los muy jóvenes, lo que se manifiesta en ausencias de cotización tanto durante parte del año, como veremos más adelante, como en años sucesivos. En el gráfico 5 se denominan “salidas” a la proporción de los que cotizaron un año que no lo hacen al siguiente. Así, el 23% de los que cotizaron en 2010 con 18 años, no lo hicieron un año después¹¹. A su vez, se denominan “entradas” a los

¹⁰ Además, algunas de esas cotizaciones se deberá a prestaciones de desempleo y no a la ocupación, pero a esa edad la cobertura de la prestación contributiva es muy baja.

¹¹ Las tasas de entrada y salida calculadas a partir de la Muestra Continua de Vidas Laborales son útiles para comparar unos grupos con otros, pero no deben tomarse como valores absolutos. Al tratarla como

que cotizaron en 2011 sin haberlo hecho en 2010: fueron el 49% de los varones cotizantes de 19 años y el 54% de las mujeres de esa edad, por lo que puede considerarse que la mitad son “novatos” (aunque algunos de ellos ya habrían trabajado en otro período más antiguo¹²). Solo a partir de los 24 años hay continuidad, pues más del 90% de los que cotiza un año vuelve a hacerlo al siguiente, y menos del 15% de los que cotizan no lo habían hecho el año anterior.

Gráfico



Fuente: elaboración con la Muestra Continua de Vidas Laborales. Salida = N° de los que cotizaron en 2010 pero no lo hicieron en 2011/ N° de los que cotizaron en 2010. Entrada = N° de los que cotizaron en 2011 pero no lo habían hecho en 2010/ N° de los que cotizaron en 2011

Si bien las pautas de entrada no son ya muy distintas entre hombres y mujeres jóvenes, como puede apreciarse en los gráficos 1, 3 y 5, los datos transversales que se reflejan en

panel, la Muestra pierde cada año alrededor de un 1% de las personas porque cambian el identificador (DNI, etc...) con el que se localizan, y son sustituidos por otros.

¹² En un estudio de Sáez (2007) se apunta que la inestabilidad está asociada no tanto a la edad como al tiempo que se lleva en el mercado de trabajo. “Hasta transcurridos unos dos años de vida laboral el riesgo de pérdida de la situación de ocupado es alto, aun con diferencias entre unos y otros individuos. A partir de ese umbral aproximado, la probabilidad de perder la situación de ocupado se va reduciendo paulatinamente.”... En lo que respecta a la edad, su efecto sobre la probabilidad marginal de salida del empleo varía según el sexo. En general actúa positivamente en ambos casos, pues reduce esa probabilidad mientras el individuo está empleado. Pero el efecto es contrario cuando el individuo está en desempleo. En el caso de las mujeres dicha edad es clave para explicar las duraciones del empleo y del desempleo. En el caso de los hombres, sin embargo, la edad es solo significativa durante los primeros períodos de empleo.”... También Toharia y Cebrián (2006) indican: “Se observa que la edad media de entrada en el primer empleo significativo es aproximadamente dos años mayor que la edad media del primer período de cotización” (definen significativo como uno que dura más de tres meses a jornada completa).

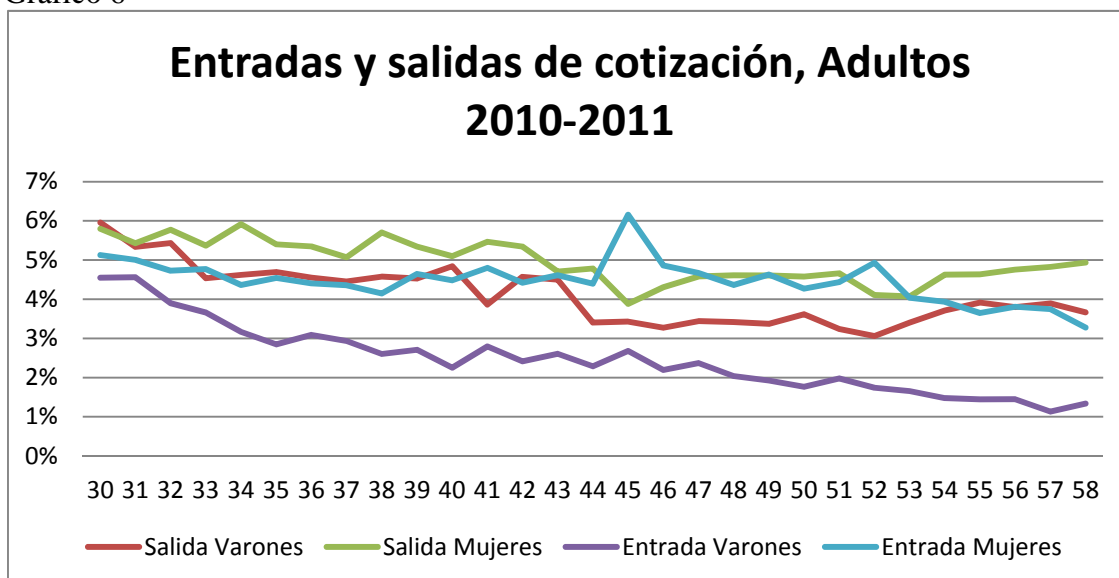
el gráfico 4, parecerían indicar que a partir de la treintena la permanencia es menor en las mujeres, muchas de las cuales se retirarían a cuidar de sus familias para no volver. Pero los flujos de entradas y salidas del Gráfico 6 nos permiten una interpretación algo distinta. Es cierto que el porcentaje de salidas, que a principio de la treintena es igual para ambos sexos, a partir de los 34 y hasta los 58 años es algo mayor en las mujeres que en los hombres (5% frente al 4%). Pero en el caso de ellas las salidas casi se ven compensadas por las entradas de otras mujeres que no habían cotizado el año anterior, 4%. En cambio para los varones las entradas son mucho más bajas, 2%, y decrecientes en el tiempo, hasta ser inapreciables¹³. Por ello, el saldo neto de salidas menos entradas es superior para los varones que para las mujeres a lo largo de la vida adulta. Lo que observamos en las mujeres es una mayor rotación entre cotización y no cotización que los varones, pero no una pauta clara de abandono del mercado de trabajo tras la maternidad, que en 2001 tuvo lugar mayoritariamente entre los 30 y los 36 años de edad. Varios estudios ahondan en esta relación^{14,15}.

¹³ Debe recordarse, como se indicó en una nota, que alrededor del 1% de los participantes desaparecen de la Muestra cada año por cambio de identificador, y un número similar se incorpora por el mismo motivo. Con el método que estamos usando serán clasificados incorrectamente de entradas o salidas. Por ello cualquier flujo de esa magnitud no es +- distinguible de cero.

¹⁴ Un estudio de Martínez Martín (2011) referido a mujeres de alta cualificación, basado en la MCVL 2008, atribuye la inestabilidad en edades medianas a la actitud de los empleadores respecto a la posibilidad de ser madre. El análisis de... “las causas de baja muestra que la mayor inestabilidad de las trayectorias laborales de mujeres entre 35 y 44 años es sobre todo impuesta, involuntaria: el porcentaje de mujeres que ha tenido uno o más episodios de desempleo sin prestación o inactividad debido a un despido o al agotamiento de la prestación contributiva es de en torno al 29%, diez puntos superior al porcentaje del grupo equiparable de hombres. Además, esta diferencia, de nuevo, es muy similar en los subgrupos con y sin hijos/as.”

¹⁵ Un estudio de Moreno y Cebrián (2009) analizó las pautas de abandono del mercado de trabajo de hombres y mujeres. Tras haber tenido un trabajo, “un 20 por ciento de las mujeres en la muestra observada tienen algún episodio de abandono (absoluto o relativo), mientras que este porcentaje es del 14 por ciento para los hombres.”, aunque las diferencias son menores (12% y 9%) para los abandonos absolutos. La proporción de abandonos es mayor en las mujeres en cualquier tramo de edad de los 16 a los 60 años; a partir de ahí es más elevada la de los varones. La diferencia hombre /mujer es más marcada en la etapa de mayor fertilidad, pero es una cuestión de grado: 4,6% de los episodios de empleo de mujeres de 30 a 34 años van seguidos de abandono, frente a 2,5% en los varones. De hecho la tasa de abandonos de las mujeres es mayor a los 50 – 54 años que a los 30 – 34. Define abandono como períodos de no empleo de más de 365 días tras la terminación de un episodio de cotización. Analizando el período 2004 a 200, la diferencia es menor si, en lugar de mirar por persona se considera por episodios de empleo, de los cuales las mujeres tienen más aunque de menos duración. Concluyen que el 95,8% de los episodios de empleo van seguidos de otro empleo en el plazo de un año, mientras que el restante 4,2% va seguido de un abandono: 3,7% en el caso de los varones y 4,7% en de las mujeres. El peso relativo de los abandonos absolutos era mayor en el caso de los varones. (Si posteriormente se produce un nuevo empleo se considera abandono relativo; si no lo hay, abandono absoluto.)

Gráfico 6



Fuente: elaboración con la Muestra Continua de Vidas Laborales. Ver definiciones en Gráfico 5

Entonces, ¿a qué se debe esa caída en el porcentaje de mujeres que cotizan a partir de los 34, tan visible en los datos transversales como los que recoge el gráfico 4, y que parece irreversible? Fundamentalmente es un efecto generacional. Como hemos indicado, hasta 1997 las “primeras afiliaciones” de mujeres eran claramente inferiores a las de los hombres. Desde entonces ha habido muchas incorporaciones tardías, pero no las suficientes para recuperar totalmente unas generaciones femeninas que ahora están en edades medias. La maternidad tiene influencia en la trayectoria laboral de las mujeres españolas, como veremos más adelante, pero el perfil en M característico de la actividad femenina en algunos países (con ausencia del mercado laboral durante unos años muy determinados y reincorporación posterior) no predomina en España..

No todos los que cotizan un año lo hacen por todo el período, debido a inactividad o desempleo no protegido, y la probabilidad de hacerlo está muy asociada a la edad¹⁶. En 2011 los que no habían cumplido 21 cotizaron de promedio menos de la mitad del año. La proporción crece muy rápidamente hasta los de treinta, pues los de esa edad cotizaron el 85% del año de media. A partir de ahí el porcentaje crece ya más despacio hasta un máximo a los 58 años, en que se cotizó de promedio el 97% del tiempo. A esta edad el desempleo suele estar protegido¹⁷, los trabajos ocasionales son raros y las salidas del mercado de trabajo, definitivas. Para el conjunto de trabajadores, el 17% de los participantes cotizó menos de la mitad del año.

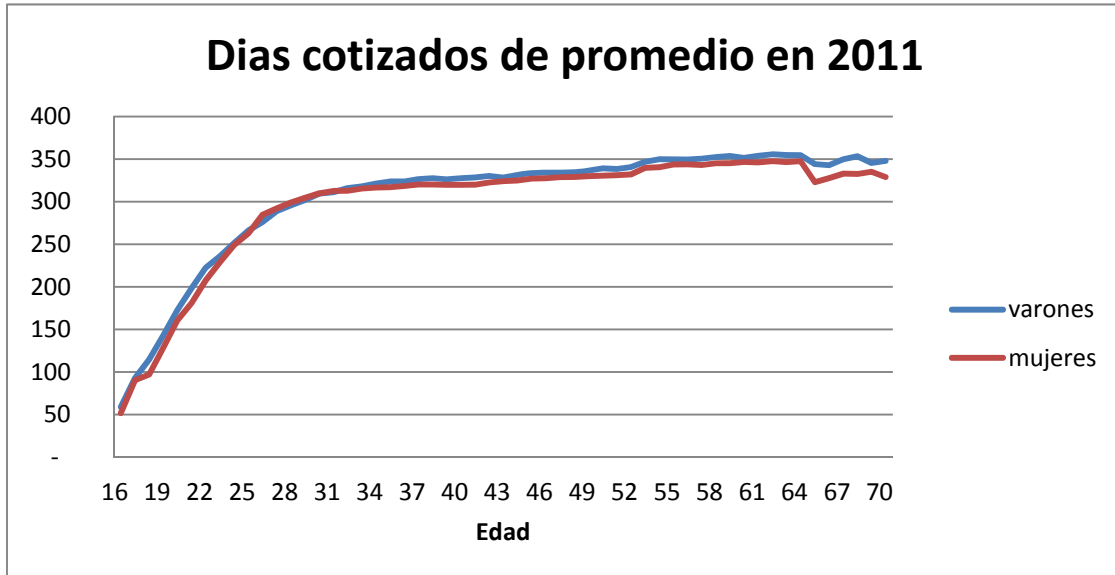
Las diferencias de género son mucho menos importantes que las de edad (Gráfico 7), aunque la dificultad para la inserción de las más jóvenes se nota también aquí; las menores de 20 años que cotizaron lo hicieron por 10% menos tiempo que los varones de la misma edad. Pero entre los 24 y los 34 no se aprecian diferencias significativas por

¹⁶ Ver “Algunos resultados generales de la MCVL” , en http://www.seg-social.es/Internet_1/Estadística/Est/Muestra_Continua_de_Vidas_Laborales/Algunos_resultados_generales/index.htm

¹⁷ El Subsidio de desempleo para mayores de 52 años (actualmente 55), a diferencia de otras prestaciones no contributivas, da lugar a cotizaciones a la Seguridad Social.

sexo, y desde esta edad a los 65, aunque el número medio de días cotizado por las mujeres se mantiene siempre algo por debajo del de los varones, la diferencia no llega al 3%.

Gráfico 7

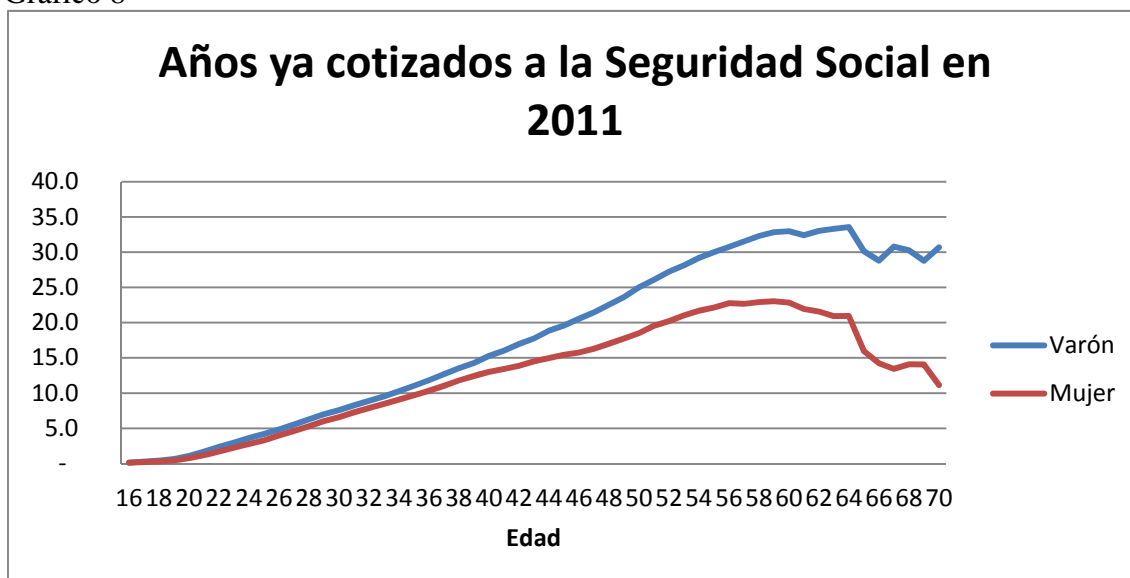


Fuente: Elaboración a partir de la Muestra Continua de Vidas Laborales 2011

La diferencia de género en la continuidad y la intensidad, así como la incorporación más tardía, hace que la experiencia laboral y la carrera de cotización se vayan acumulando de manera desigual, aunque la distancia tiende a acortarse en sucesivas generaciones¹⁸. Entre los activos, como puede apreciarse en el gráfico 8, las mujeres nacidas de 1977 a 1981, al llegar a la primera mitad de la treintena habían acumulado de promedio 7,9 años cotizados, uno menos que los varones de la misma edad. Las que nacieron en 1950 tenían de promedio 22,8 años cotizados al cumplir 60, diez menos que sus compañeros de generación. Las pocas personas de ambos géneros que permaneces cotizando más allá de los 65 incluyen muchas que lo hacen precisamente porque tienen carreras muy cortas, por lo que no son representativos de su cohorte.

¹⁸ Luque y otros señalan que “Las mujeres nacidas a finales de los 70, presentan un mayor número de años cotizados [cuando llegan a los treinta y tantos años de edad] que las mujeres nacidas en los 60, pero menor que el de los hombres nacidos en esa misma década”

Gráfico 8



Fuente: Elaboración a partir de la Muestra Continua de Vidas Laborales 2011

Interrupciones

El empleo se puede interrumpir por diversos motivos a lo largo de la vida laboral, y esos motivos determinarán tanto el reflejo que queda en los registros de la Seguridad Social como el efecto que tendrá en las futuras prestaciones.

El principal motivo de interrupción es la pérdida involuntaria de empleo seguida de desempleo. La MCVL permite identificar los episodios en que se está percibiendo una prestación contributiva o un subsidio de desempleo, pero no otros. Algunos estudios, como el de Luque y otros¹⁹, analizan trayectorias cuantificando que parte de los años cotizados por distintos grupos han sido a través de protección por desempleo. Un estudio de García Serrano y otros²⁰ distingue diferentes perfiles de los perceptores. Otros han mostrado que la probabilidad de caer en el desempleo disminuye con la edad, pero, una vez que se está en él, la probabilidad de salir también disminuye con esta. En

¹⁹Analizando los participantes en la MCVL 2009 nacidos a finales de los 60 “En cuanto al origen de la cotización, destacamos que de los 16,48 años [cotizados por ese grupo en toda su vida laboral hasta 2009], 1,21 ha sido cotizado durante periodos de prestación por desempleo o subsidio por desempleo. En el caso de las mujeres, los periodos cotizados mediante ese origen han sido de 1,5 años.”

²⁰“Los análisis realizados sugieren que parecen existir al menos tres colectivos de parados: - uno, que es mayoritario (55% y 64% de los individuos que entran en el SPD [Sistema de Protección por Desempleo] en 2005 y en 2008, respectivamente, tras perder un empleo), de personas propensas a entrar en y salir del sistema de protección con duraciones relativamente cortas (sus duraciones fueron 109 días en 2005-2007 y 122 en 2008-2010); - otro, también importante (37% en 2005 y 23% en 2008), de individuos que experimentan una sola experiencia en el SPD pero de mayor duración, volviendo a la ocupación en un tiempo relativamente más prolongado (189 días en 2005- 2007 y 217 días en 2008-2010); - y otro, minoritario (7,8% en 2005 y 12,8% en 2008), de personas que pasan mucho tiempo fuera de la ocupación (578 días en 2005-2007 y 590 días en 2008-2010) y que al cabo de un periodo temporal de tres años parece que acaban en la inactividad.”

cualquier caso, el tema es tan amplio e importante que no puede ser abordado en una panorámica general como la que presentamos.

Algunas interrupciones están ligadas a las responsabilidades familiares, con impacto muy diferente según género, y distintos estudios han utilizado la Muestra Continua de Vidas Laborales para cuantificarlo. Flaquer y otros (2008) analizan el impacto en la carrera posterior de los nuevos padres, concluyendo que “Para el 66% de los hombres que han cambiado de estado (asalariado, autónomo, o desempleo), el impacto de los hijos/as puede definirse como positivo en términos del empleo, mientras que para las mujeres el porcentaje se reduce al 41%. El 36% de las mujeres y el 6% de los hombres que cambian de relación laboral modifican el tiempo de trabajo. Para el 71% de éstas el nacimiento de los hijos/as se traduce en una menor dedicación al empleo mientras que para el 65% de los hombres el sentido es el contrario.”

Una forma de gestionar la interrupción es la excedencia por cuidado familiar, en la que se mantiene el derecho a reingreso y se acreditan como cotizados ciertos períodos. En 2.011 lo utilizaron 37.875 trabajadoras y 2.455 trabajadores varones²¹. Lapuerta analiza su modesto uso²²: “Las oportunidades de acceso a la excedencia por cuidado de hijos y a la reducción de jornada no se distribuyen de forma homogénea... apenas el 1% de los hombres que tuvieron su primer hijo ese mismo año y que eran titulares de ambas licencias, hicieron uso de ellas en el periodo 2006-2008, frente al 20,9% de las mujeres.” Y dentro de las mujeres, en la práctica solo las pueden usar las que han alcanzado estabilidad laboral.

Entre las interrupciones de corto plazo, las ligadas a nacimientos e incapacidad transitoria no quedan reflejadas en la versión normal de la MCVL (los trabajadores continúan afiliados en sus empresas), pero pueden seguirse en las estadísticas de la página Web de la Seguridad Social. En 2012 solo 3.476 varones compartieron con la madre biológica de sus hijos el tiempo de baja por maternidad, mientras que 291.804 no lo hicieron. Y lo que quizá es más sorprendente, solo 269.715 varones cobraron su propia baja por paternidad, cuando el número de los que tuvieron derecho es previsiblemente superior.

Las bajas por Incapacidad Temporal (IT) sumaron 4,3 millones en 2012, con duraciones medias que iban de 35 días las correspondientes a riesgos laborales, 37 días las de enfermedad común o accidente no laboral de asalariados, y 97 días las de autónomos. De promedio a lo largo del año, en cada momento estaban de baja por las distintas contingencias 22 asalariados de cada mil y entre los autónomos, que tienen menos procesos pero mucho más largos, 28 de cada mil²³.

Utilizando versiones especiales de la MCVL, algunos trabajos como los de Malo y otros (2012, Alba (2008) y Ruesga (2008) han estudiado las características personales de las bajas por IT. Según Malo el 81% de los trabajadores no tuvo ninguna baja en 2009, pero

²¹ Fuente: Anuario de Estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. En la MCVL queda reflejado como una de las “causas de baja” de una relación de afiliación.

²² También analiza las diferencias intragénero “las mujeres con ingresos salariales más elevados ejercen su derecho a la excedencia y a la reducción de jornada en menor medida que las situadas en los estratos medios. Lo mismo sucede con las situadas en el lado opuesto de la distribución salarial; las madres con salarios más bajos.” Estas últimas es más frecuente que abandonen, mientras que es más fácil que lo pueden utilizar las de estratos medios, aunque solo en el caso de que tengan una situación laboral estable.

²³ Datos de la página Web de la Seguridad Social. www.seg-social > [Estadísticas, Presupuestos y Estudios](#) » [Estadísticas](#) » [Otras Prestaciones de la Seguridad Social](#) » Incapacidad Temporal

de los restantes, una cuarta parte tuvo varias. La baja “es más habitual entre las mujeres que entre los hombres, con una diferencia que se sitúa en torno a dos puntos en los datos trimestrales. También entre las personas de más edad que entre los jóvenes...” Sobre todo, aumenta con la edad la duración de las bajas. Más sorprendente es que “el porcentaje de trabajadores con IT es mayor entre los no manuales de baja cualificación, mientras que la menor incidencia se observa en los manuales de baja cualificación”. Esta falta de relación positiva entre el previsible esfuerzo físico requerido en el trabajo y la frecuencia de la baja por enfermedad aparece en otros aspectos del análisis, aunque, una vez que se produce, la duración es superior en los trabajos manuales. Entre los que tienen alguna baja, la distribución del tiempo total de ausencia es muy desigual “Para la mitad de los trabajadores, las bajas suponen menos de un 4% de los días trabajados. En el otro extremo, para un 10% el tiempo en IT supone más del 34% del tiempo trabajado en el año.”

Contratos

No todo el mundo que cotiza tiene un contrato de trabajo. No lo tienen naturalmente los autónomos, ni los desempleados con prestación; tampoco los funcionarios, ni los socios de cooperativas y otras relaciones especiales. Para los asalariados del campo y empleados de hogar, el cambio normativo es demasiado reciente para que los datos de Seguridad Social tengan bien recogida esta variable. Pero para los que sí lo tienen, se puede hacer un seguimiento, tanto a través de la estadística agregada que se publica en la página Web como en estudios basados en la MCVL. La primera permite ver, por ejemplo, la leve recuperación de los contratos de aprendizaje, prácticas y formación, pues en abril 2013 el 1,2% de los afiliados al Régimen General tienen un contrato de este tipo; en 2001 era el 2,1%, pero había descendido al 0,9% en 2010. Comparando el número de contratos existentes con el de jóvenes menores de 25 años que se afilian por primera vez, puede estimarse de promedio pasan seis meses en dicha situación, incluyendo a los muchos que no utilizan esta figura.

La sucesión de contratos a lo largo de la vida laboral puede seguirse con los microdatos de la Seguridad Social. Así, Muñoz de Bustillo y otros (2009)²⁴ indican que “El comportamiento temporal de las carreras laborales masculinas es claro: los hombres se van estabilizando a medida que cumplen años y ganan experiencia aunque las probabilidades de estabilización descienden a partir de cierta edad. Además, la estabilización es más fácil para aquellos que ocupan niveles de ocupación altos. Sin embargo, la línea temporal de las carreras femeninas es difusa: sus probabilidades de estabilización no aumentan claramente en las edades centrales de la vida.”

Según un estudio de Luque y otros ²⁵ basado en la MCVL, la mayor estabilidad con más edad que se observa en estudios transversales se debe tanto al progresivo

²⁵ Tenían contrato indefinido en 2009 el 68,5% de los varones de 30 a 34, e igual proporción de las mujeres de esa edad; para los de 40 a 44 años, el 76,6% de los varones y el 69,6% de las mujeres. “entre los nacidos a finales de los 60 encontramos mayor proporción de contratos indefinidos disfrutados entre el inicio de su trayectoria laboral y los 30 y 34 años, que entre los nacidos a finales de los 70”... “los jóvenes entre 30 y 34 años observamos que, como promedio a lo largo de su trayectoria laboral, éstos han disfrutado 12,56 contratos. Mientras que las personas entre 40 y 44 han disfrutado un promedio de 13,13

asentamiento a lo largo de la vida laboral como a un cambio generacional, porque los mayores se incorporaron cuando la temporalidad era menor. Así, los varones entre 30 a 34 años en 1999 tenían mayor porcentaje de contratos indefinidos que los de la misma edad diez años más tarde; en cambio entre las mujeres, la diferencia es mucho menor. Como veremos a continuación, tener un contrato indefinido ayuda a conseguir otro, aunque se cambie de empleo.

El acceso a los contratos indefinidos ha sido estudiado por Cebrián y otros (2011). La probabilidad de que cuando se tiene una nueva afiliación esta sea por contrato indefinido aumenta con la edad, como cabía esperar, y el ser mujer tiene un efecto positivo – algo que parece contradecir otras informaciones, pero puede deberse a que en este estudio se analizan simultáneamente distintas variables, por lo que el coeficiente del género recoge solo lo que no se explica por otras-. Pero ni la edad ni el sexo tienen coeficientes tan altos como la geografía, y sobre todo, la situación anterior del trabajador. Tener un empleo temporal hace disminuir mucho la probabilidad de que el siguiente empleo sea fijo, mientras que si ya se es indefinido es mucho más probable continuar siéndolo en el siguiente trabajo. Según este estudio, tomando el primer episodio laboral de cada persona en el período observado, el 60% de los contratos indefinidos fueron para quien tenía inmediatamente antes otro contrato indefinido, sin haber cobrado desempleo entre ambos. Es decir, la mayoría de los contratos buenos se ofrecen a quien ya está en uno, y por tanto la condición de temporal o indefinido tiende a permanecer incluso cuando se cambia de empleo.

Pero lo que determina la estabilidad no es tanto el tipo de contrato como su duración real, y la relación entre ambos, aunque fuerte, no es absoluta. Según un estudio de Durán (2006), en el período de tres años hasta 2005 los trabajadores a tiempo completo que tenían contrato indefinido habían estado en la empresa un promedio de 931 días; los temporales, 443. Una parte importante de los trabajadores formalmente temporales mantienen con su empleador relaciones bastante estables, a través de dos mecanismos: por un lado, utilizando tipos de contratos que permiten duraciones largas (obra o servicio, interinidad, contratos de tipo administrativo); por otro, mediante contrataciones sucesivas en el tiempo. En 2005, aunque la mayoría los trabajadores con contrato temporal a tiempo completo no había tenido más que un alta de Seguridad Social en su actual empresa en los últimos tres años, algunos habían tenido tantas que el promedio era 2,5. Poco después se introdujeron cambios normativos para impedir esta estrategia, pero pronto se suspendieron ante el temor de que bloquear la reiteración de contratos temporales conducía, no a que hicieran fijos a los trabajadores, sino a que pasaran al desempleo.

El tiempo de permanencia en la empresa crece con la edad, como cabía esperar; en 2005 los trabajadores de 16 a 20 años habían estado de promedio 300 días en la empresa en el último trienio, frente a 632 los de 26 a 30 años y 928 los que tenían de 55 a 59. Sin embargo, la edad no es garantía de estabilidad, como puede verse en el cuadro adjunto; casi un tercio de los asalariados cincuentones no llevaba tres años en la misma empresa.

contratos en toda su vida laboral.” La escasa diferencia no se explica solo por ralentizarse la rotación con la edad, sino por el diferente punto de partida.

Pero un mayor porcentaje de contratos indefinidos no supone más tiempo trabajado, si va acompañado de tasas de paro más altas: según el mismo estudio “Los nacidos a finales de los 70 han acumulado un total de 7,93 años de cotización hasta tener entre 30 y 34 años, mientras que los nacidos a finales de los 60 han acumulado 6,92 años de cotización.”

**Distribución de los asalariados según tiempo de permanencia
en la empresa en los últimos tres años, por edades (%). 2005**

EDAD	16-20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61 y más
1-180	44,8	31,0	20,3	14,6	12,2	10,5	8,6	7,1	6,1	4,5
181-360	22,5	18,4	14,3	10,6	8,9	8,2	7,2	6,3	5,5	4,2
361-540	15,7	12,7	10,5	7,9	6,7	5,9	5,1	4,8	4,2	3,7
541-720	7,8	9,3	9,0	7,3	6,2	5,7	5,0	4,6	4,4	4,1
721-900	4,6	7,6	7,9	6,8	5,8	5,3	4,6	4,3	3,7	3,8
901-1.080	2,4	6,5	8,4	8,2	7,4	6,5	6,1	5,5	5,6	5,2
1.081 y más	2,3	14,5	29,7	44,6	52,9	57,9	63,4	67,5	70,5	74,5
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración con datos de La Muestra Continua de Vidas Laborales 2004 -2005

Hay diferencia de género, pero apenas significativa: 760 días en la empresa en los últimos tres años para el promedio de los varones, frente a 745 para ellas.

La mayor estabilidad con la edad no se debe solo a la menor temporalidad, pues incluso con contratos temporales la relación es más continuada. Los trabajadores cincuentones con contrato temporal habían estado 565 días en la empresa en los últimos tres años; los treintañeros, 455.

La distinción contrato temporal /indefinido oculta una gran diversidad en cuanto a permanencia. Así, los que trabajaban a tiempo completo y tenían un contrato eventual por circunstancia de la producción habían estado en la empresa de promedio 215 días en los últimos tres años, menos de la mitad de los de obra o servicio, que habían estado 509. Alguna modalidad, aunque formalmente temporal, daba más estabilidad que otras consideradas fijas: los trabajadores en Interinidad de carácter administrativo habían estado de promedio 812 días en el trienio anterior, más que los Indefinidos de fomento del empleo (786 días los procedentes de transformación de otro contrato y 760 los iniciales), y bastante más que los fijos discontinuos (646 días).

Las diferencias en la duración de los distintos tipos de contratos hacen que su peso entre la población asalariada en un momento dado no se corresponda con la de flujos de nuevos contratos. Así, aunque en 2011 se registraron menos contratos de la modalidad “obra o servicio” que de la de “eventual por circunstancias de la producción”, al

terminar el año estaban en vigor el doble de contratos de la primera (7,4% y 3,9% respectivamente, de los afiliados al Régimen General en diciembre²⁶).

Un estudio de Cebrián y otros (2011) referido a contratos indefinidos muestra que la mayoría están lejos de ser para toda la vida. De los firmados en 2005, solo la cuarta parte permanecía sin cambios al finalizar 2009. De los que ya habían terminado, la duración media estaba en unos 800 días, aunque variaba considerablemente según la modalidad. Concluye que “los contratos iniciales bonificados resultan ser los más inestables, mientras que las conversiones, sobre todo las bonificadas, son las más estables.... la incidencia del tipo de coste de despido al que esté acogido el contrato,.. es incierto”. Es decir, tener una indemnización por despido menor no parece influir significativamente en la duración del contrato.

La crisis ha afectado a la forma en que se terminan los contratos indefinidos más que a su frecuencia, según Felgueroso (2011): “La evolución de la tasa de separación es producto de dos efectos, un aumento de los despidos que evolucionan de forma contracíclica, y una disminución de los abandonos voluntarios, que lo hacen de forma procíclica. Ambas tasas, las de despido y de abandono voluntario se compensan, de tal forma que la tasa de separación agregada parece haberse mantenido prácticamente inalterada.”

Por cuánto se cotiza a cada edad

La Seguridad Social recauda a partir de una “base de cotización” que depende del régimen en el que esté encuadrado el interesado, y que a su vez sirve para calcular las prestaciones²⁷. Para los asalariados del Régimen General que no sobrepasen un tope, esta base debe coincidir con el salario, excluidas las horas extras; en cambio los autónomos pueden elegir la base dentro de ciertos límites. Para las cifras que se presentan a continuación (gráfico 9) se ha estimado, a partir de la Muestra Continua de Vidas Laborales, la base media diaria de las personas que cotizaron y no eran ya pensionistas, sea cual fuere el régimen, la jornada y el número de días cotizados. Es decir, en la media pesa tanto el que cotizó una semana como el que lo hizo todo el año. El promedio fue 50,7 €/día en 2010, y 51,2 € en 2011²⁸.

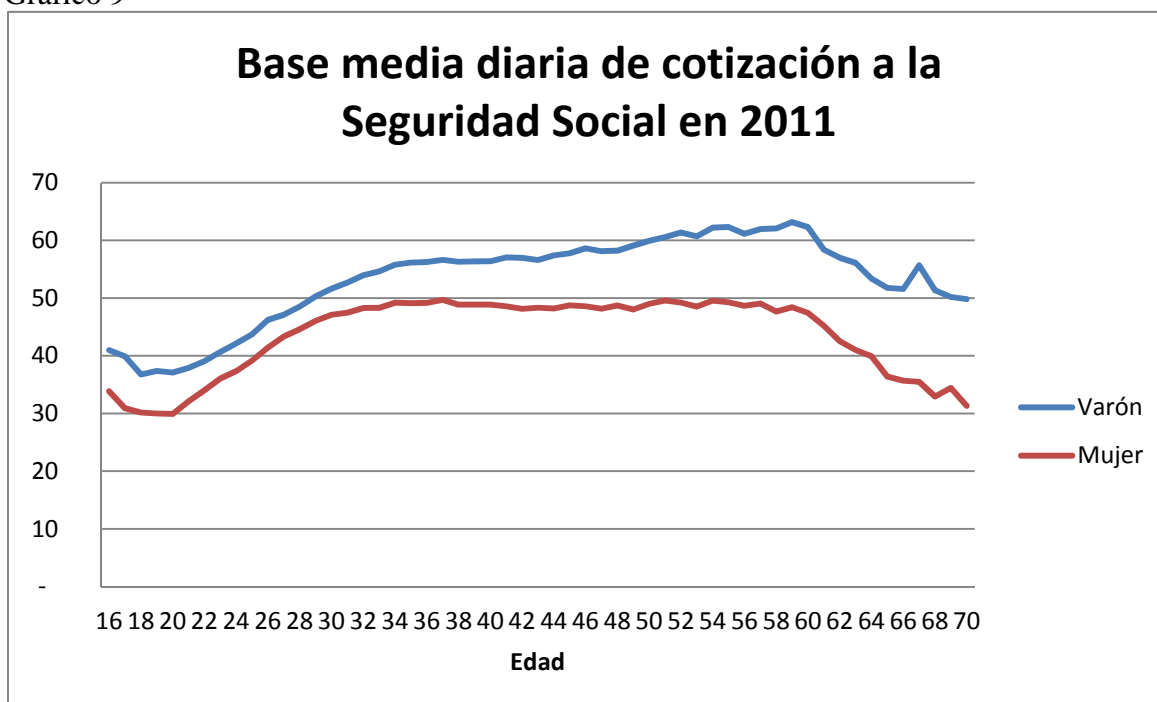
²⁶ Para contratos registrados, ver Anuario Estadístico 2011 del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales ; para los existentes, www.seg-social.es >> [Estadísticas, Presupuestos y Estudios](#) » [Estadísticas](#) » [Muestra Continua de Vidas Laborales](#) » Algunos resultados generales

²⁷ La Muestra Continua de Vidas laborales, en su versión Con datos Fiscales permite analizar también el salario total que los empleadores comunican a la Administración Tributaria. Para un ejemplo de cómo pueden analizarse en paralelo las bases de cotización y los salarios anuales puede verse en Junta de Andalucía, 2009

²⁸ Usando la misma Muestra, pero solo con asalariados del Régimen General y tomando el salario de las declaraciones de la empresa a Hacienda, Arranz y García Serrano obtienen un promedio para 2011 de 61,8 €/ día a precios constantes de 2006, equivalente a 69,2 € a precios corrientes. Esto es algo más de los 62,3€/día en que se estimaría el salario total en 2011 con datos de la Encuesta Trimestral de Costes Laborales. En este estudio puede verse la evolución de la dispersión en la remuneración en el quinquenio 2006-2011.

El análisis transversal por edad y sexo de las bases de cotización nos da unos perfiles similares a los que se obtienen de otras fuentes, como las fiscales o la Encuesta de estructura salarial²⁹. Sorprende aquí que la base media sea más alta a los 16 que a los 20; se ha observado también otros años, aunque no todos. Pero debe recordarse que el empleo formal antes de los 18 es poco frecuente, de manera que puede haber un efecto composición.

Gráfico 9



Fuente: Elaboración a partir de la Muestra Continua de Vidas Laborales 2011

La conclusión que se obtendría de este perfil transversal (si se considerara como un ciclo de vida) es que uno empieza cobrando poco, le suben mucho el sueldo hasta los 34, y de allí hasta los sesenta se lo suben poco si es varón, y nada en términos reales si es mujer. A partir de los sesenta habría una considerable reducción. Pero un perfil transversal refleja no solo el ciclo de vida sino también una sucesión de generaciones (que tiende a aplanar el perfil, si cada generación empieza mejor que la anterior) y, puesto que se usan datos agregados, un efecto composición (que tiende a distorsionar el extremo superior, que veremos más tarde).

La sucesión de generaciones fue analizada en uno de los primeros estudios, de Higuera y otros (2006), publicados con datos de la Muestra Continua de Vidas Laborales, mostrando una evolución paralela a edades similares, pero con puntos de partida muy distintos según la fecha de nacimiento. Para ello estimaron la base media de cotización

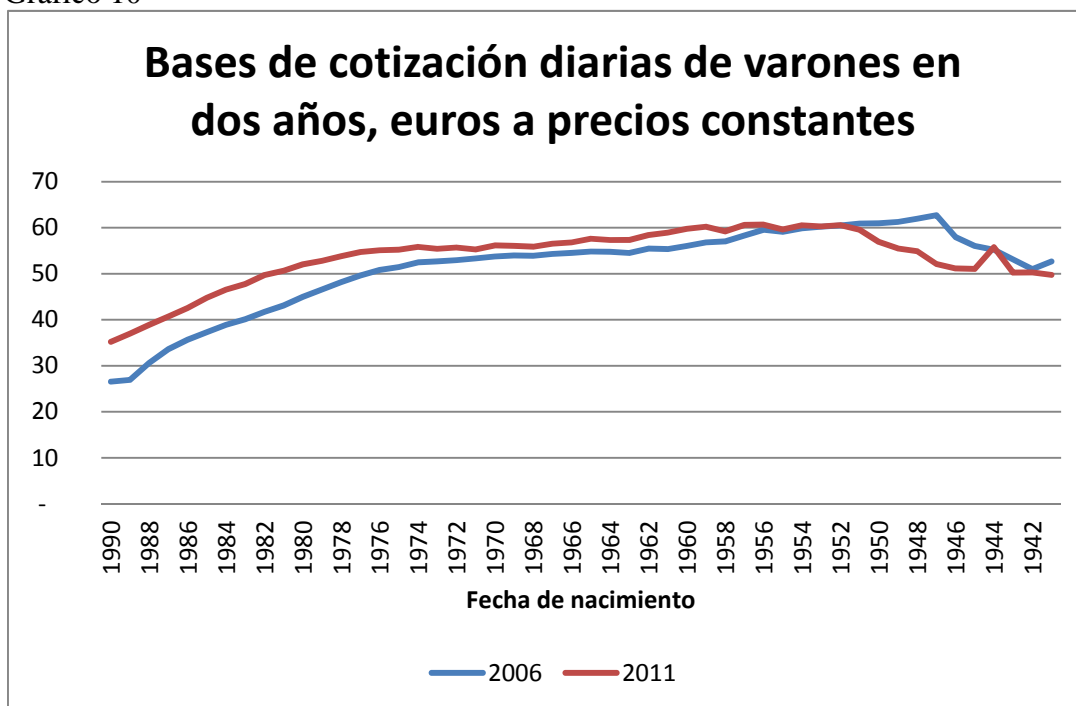
²⁹ Varios estudios han analizado la diferencia de género usando la MCVL, pero el tema es demasiado amplio para desarrollarlo aquí. Por ejemplo, Vicente y otros (2009) concluyen que “Una de las razones que explican las desigualdades retributivas entre hombres y mujeres que conecta directamente con el problema de la segregación ocupacional de la mujer, es que las bases de cotización media de cada afiliado, independientemente de su sexo, es menor en aquellas ocupaciones donde la presencia femenina es mayor. El empleo de las mujeres se localiza, en mayor medida que el de los hombres, en las ramas de actividad y ocupaciones peor remuneradas.”

diaria deflactada por el IPC en base 2001, año a año, de los nacidos en cada década. Así, a los 44 años de edad los nacidos en los años treinta tenían una base de cotización equivalente a 30€, los nacidos en los años cuarenta, de algo más de 40€, los nacidos en los años cincuenta, de algo menos de 50€. Pero ahí se acaban las grandes mejoras; aunque cada una de las siguientes cohortes tenía una cierta mejora sobre la anterior, hasta donde llegaba el estudio, las diferencias ya eran más pequeñas. Luego veremos que para los últimos en entrar en el mercado de trabajo no se aprecia mejora, a precios constantes, respecto a los precedentes.

Moral, Patxot y Souto (2009) estimaron, a partir de la misma fuente pero usando solo asalariados a tiempo completo del Régimen General entre 1981 y 2005, perfiles de incremento en el tiempo de las bases de cotización. Observan una gran mejora en las bases de cotización a la misma edad, a precios constantes, entre las cohortes nacidas en los años treinta y las nacidas en la primera mitad de los cincuenta. A partir de ahí las mejoras son mucho menores, aunque más consistentes en el caso de las mujeres, por lo que la diferencia de género tienden a disminuir en sucesivas generaciones. Intentaron contrastar si pertenecer a las generaciones más numerosas (los baby-boomers) ha tenido un efecto depresivo sobre los salarios, pero solo obtuvieron resultados sistemáticamente significativos y del signo esperado para los varones de la primera oleada, los nacidos de 1957 a 1967. En conjunto los grupos considerados habían tenido un crecimiento de las cotizaciones a lo largo de su vida laboral mayor del que aparecería en un cruce transversal como el del gráfico 9, donde los mayores representan a grupos que empezaron con remuneraciones más bajas que los que vinieron después, como también se observaba en el estudio mencionado en el párrafo anterior.

Para ver datos más recientes comparamos en el gráfico 10 la base media de cotización en 2006 y en 2011 de los varones según año de nacimiento, a precios constantes de 2011 (la línea superior se corresponde con otra del gráfico 9, aunque la escala y edad de comienzo son diferentes). Solo las cohortes nacidas después de 1976, que tenían menos de 30 años en 2006, experimentaron mejoras considerables en los cinco años siguientes (desplazamiento vertical). Más difícil de observar es la situación de sucesivas cohortes, que en el gráfico son desplazamientos horizontales. Como en el estudio de Higuera y otros, se aprecian modestas mejoras entre las generaciones, hasta las nacidas en los setenta. Así, los nacidos en 1962 al cumplir los 44 años cotizaban por 55 € (a precios de 2011); los que nacieron en 1967 lo hicieron por 57 € a esa edad. A los 35 años cotizaron por 53€ los nacidos en 1971 y por 55€ los nacidos en 1976. Es decir, haber nacido cinco años más tarde se traduce en casi 2 € más de base de cotización a precios constantes al alcanzar una determinada edad, mejora apreciable pero menos de la mitad de la estimado para las generaciones nacidas en la primera mitad del siglo XX, en el estudio antes citado. Pero si nos fijamos en las últimas generaciones no solo desaparece esta mejora, sino incluso se retrocede: los nacidos en la primera mitad de los ochenta cotizaron en 2006 por bases mayores, a precios constantes, que las de los nacidos cinco años después a la misma edad.

Gráfico 10



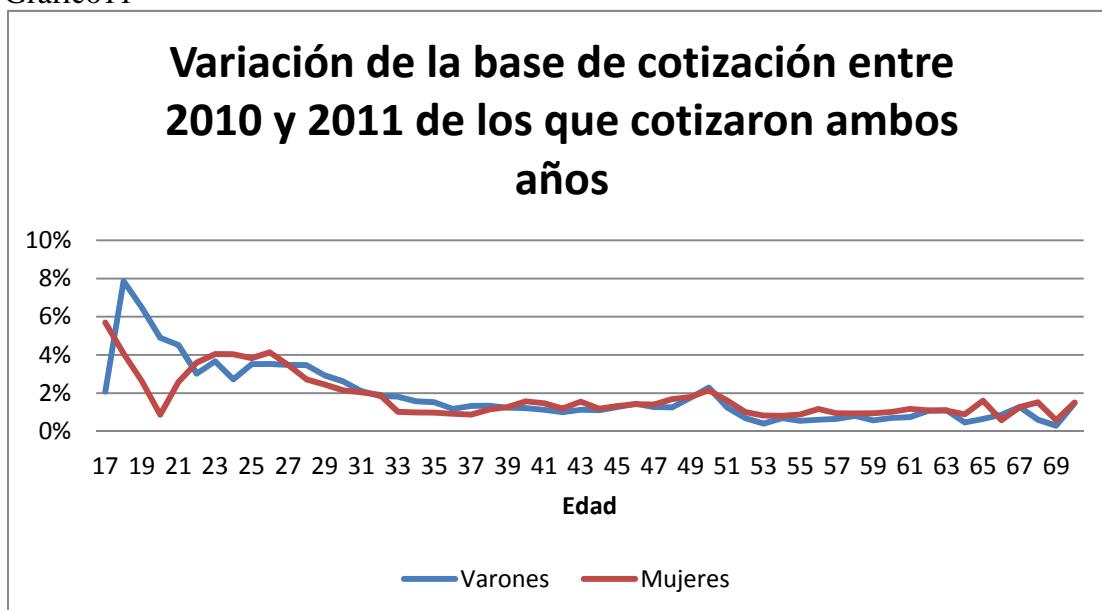
Fuente: Elaboración a partir de la Muestra Continua de Vidas Laborales, 2006 y 2011

En la comparación del párrafo anterior hemos insistido más en la cotización a edades medianas porque la base media de los miembros de una generación a lo largo de los años está afectada por efectos de composición. A las edades extremas muchos miembros de cada generación no está trabajando, y sus características son diferentes de los que sí lo hace. El gráfico 10 confirma que los nacidos de 1980 a 1990 cotizaron por bases sustancialmente más altas en 2011 que en 2006, pero parte del efecto podría deberse a que en el intermedio se han incorporado al trabajo jóvenes que han terminado estudios más avanzados.

Para separar este efecto se ha estimado la variación de la bases de cotización entre 2010 y 2011 tomando solo los que cotizaron ambos años (ver gráfico 11, precios nominales). Para el conjunto de todas las edades los que permanecen tienen un incremento promedio en la base del 1,6%, un poco más alta que la del conjunto de todos los cotizantes, que es del 1%³⁰. Ambas tasas de subida fueron inferiores a la de los precios, que ese año subieron el 3,2% en media anual.

³⁰ Esto se debe a un efecto composición: los que salen definitivamente (jubilados) tienen un salario superior al del promedio de los que se quedan (ver gráfico 9), por lo que su salida reduce la base media.

Gráfico 11



Fuente: Elaboración a partir de la Muestra Continua de Vidas Laborales 2010 y 2011

Comparando el gráfico 11 con los dos precedentes podemos extraer algunos indicios sobre cuáles de las características que aparecen en el análisis transversal son resultado, no de una evolución a lo largo de la vida, sino de un efecto composición. Para ello suponemos que la diferencia entre las subidas a distintas edades de 2010 a 2011 es representativa de las que se produjeron otros años, no en su magnitud pero sí en su perfil relativo.

En los primeros años de la vida laboral, entre los 17 y los 26 el crecimiento de la base de cotización es comparativamente rápido, en torno a un 4%³¹. En la etapa siguiente, entre los 27 y los 35 la subida, en torno a 2%, sigue siendo algo superior al promedio. Entre los 36 y los 48 el crecimiento es modesto, pocas décimas por encima del 1%. Entre los 49 y los 51 se produce un repunte que sería sorprendente si estuviéramos hablando de salarios reales. Pero tratándose de bases de cotización, debe recordarse que en el cálculo de la jubilación se tenían en cuenta la base de los últimos 15 años cotizados, es decir, a partir de los 50, lo que favorecería comportamientos estratégicos en torno a esa edad³². Por último entre los 52 y los 64 se vuelve a un modesto crecimiento en torno al 1%.

El crecimiento que se observa en los primeros años de vida laboral para los que ya están participando explica la diferencia de remuneración que se aprecia en el gráfico 9 entre los 18 y los 30 años de edad, al menos para los varones:

³¹ En los datos que manejamos hay una excepción en las mujeres de 20 años, cuya base solo subió el 1%. Probablemente es un efecto aleatorio. En el estudio de Moral, Patxot y Souto el incremento a los 18 – 19 años es de más de 10 puntos porcentuales por encima de la media; después se modera pero hasta los 31 para las mujeres y los 35 para los varones permanece por encima de la media. Los mayores incrementos de los varones se mantienen en todas las edades hasta mediados de la cincuentena.

³² Los autónomos que cotizan por bases superiores a dos veces la mínima pasan del 0,2% en los menores de 40 años al 5% de los de 40 a 54 y al 18% en los mayores de 55 (ver página web del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/autonomos/estadistica/2012/4trim/autonomos_4alta.pdf)

- Una persona que hubiera incrementado su base de cotización durante 12 años al ritmo a que lo hicieron en 2011 los varones que tenían de 18 a 29 años hubiera terminado con una base 55% superior a la inicial
- Otra persona que hubiera tenido el ritmo de los adultos solo habría mejorado un 13%, 42 puntos menos.
- En 2011 la base de los que tenían 30 años era un 40% más alta que la de los que tenían 18.

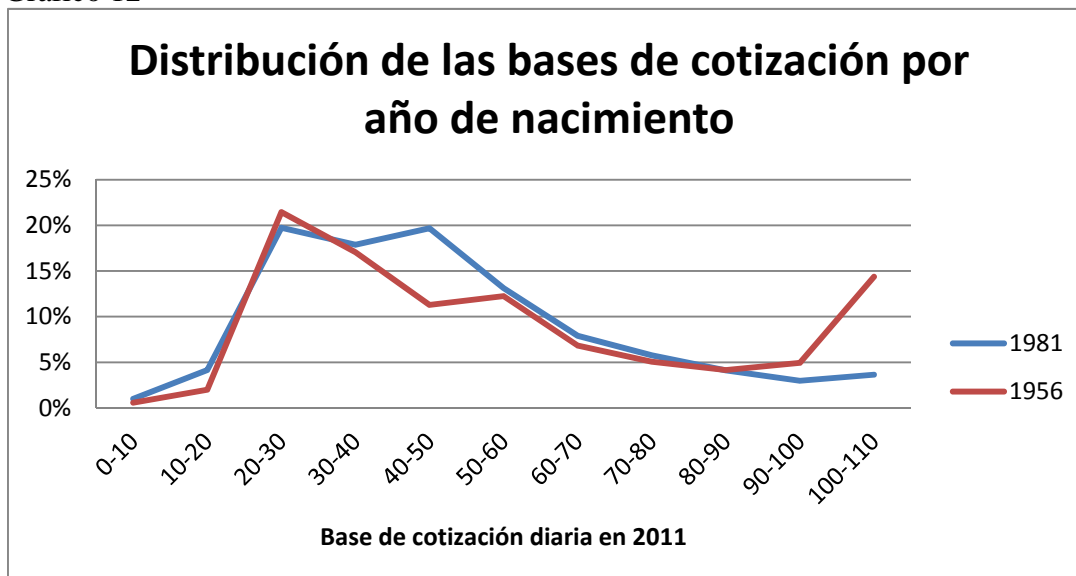
Aunque gran parte de los que trabajan a los 30 no lo hacían a los 18, y muchos de estos tienen más estudios que los que empezaron muy jóvenes, en el momento de entrar en el mercado de trabajo sus bases no son más elevadas que los que ya trabajaban. De hecho, para los menores de 26 años las entradas no contribuyen a aumentar la base media de cada generación, sino a disminuirla; a partir de esa edad el efecto es inapreciable. Probablemente su mejor preparación se traduzca en subidas, después de su incorporación, mejores que las que tienen los de la misma edad que llevan ya varios años trabajando; pero no hemos contratado esta hipótesis.

Recordemos que los gráficos 9 y 10 parecen indicar una disminución de las bases de cotización a partir de la edad de 60. En el 10 puede verse que no es un efecto generación, puesto que el promedio de los nacidos en 1948 cotizaron en 2011 por una base media 11% inferior a la que esa misma cohorte tuvo en 2006 (a precios constantes). Pero la variación año a año (gráfico 11) indica que no les han bajado el salario. La disminución de la media se debe a un efecto de composición: al jubilarse anticipadamente trabajadores con mejores bases, como veremos más adelante, se reduce el promedio de los que continúan cotizando³³.

Las subidas de remuneración no son uniformes para todos los miembros de una generación. A los 30 años la dispersión es menor que a los 55, como puede apreciarse en el gráfico 12. La diferencia de bases de cotización medias entre ambas edades que se aprecia en el gráfico 9 se deben solo a los mejor remunerados: en los mayores hay tres veces más trabajadores con bases de cotización diaria por encima de los 100 € (el 14% de los de 55 años frente al 4% de los de 30 años). En cambio el 40% con bases más bajas tiene un perfil muy similar en ambas edades. Esto no quiere decir que muchos de los nacidos en 1956 hayan estado sin mejoras los últimos 25 años, puesto que habían empezado con bases inferiores; pero sus subidas solo han sido suficientes para mantenerles al nivel de los peor remunerados de las generaciones siguientes.

³³ Otra investigación, de Arukaevu (2011), estableció que la probabilidad de una reducción en la categoría laboral no aumentaba con la edad. Esto no se considera necesariamente bueno, cuando la forma de ajuste alternativa es un abandono temprano del mercado de trabajo.

Gráfico 12

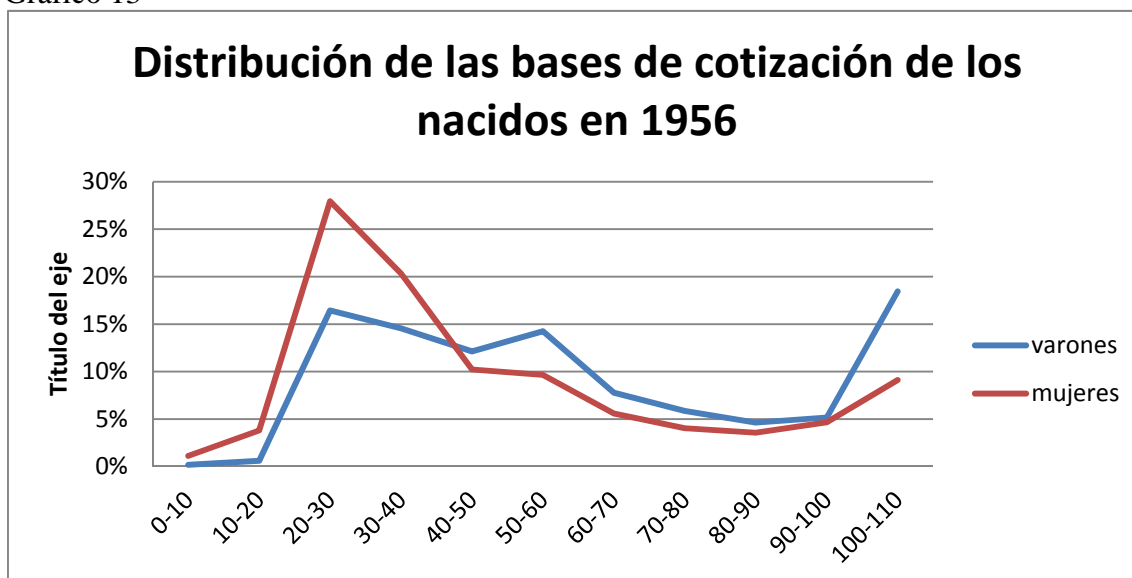


Fuente: Elaboración con datos de la Muestra Continua de Vidas Laborales 2011

La dispersión en la remuneración aumenta con la edad de una manera continua, desde los 22 a la edad de jubilación. La desviación típica de las bases de cotización aumentó de 2010 a 2011 para los que cotizaron ambos años, en todas las cohortes nacidas entre 1946 y 1988, especialmente para los hombres pero también para las mujeres. El crecimiento más rápido tuvo lugar entre los 25 y los 30 años de edad; para los varones de esas edades la desviación típica de las bases aumentó más de un punto en un año, cuatro veces más que lo que subió para los que tenían de 45 a 50 años. Esto concuerda con el estudio de Moral, Patxot y Souto, según el cual las subidas a lo largo del ciclo de vida fueron mayores para los tres primeros grupos de cotización, en particular en torno a los 25 años, cuando la base de cotización de los de grupos más bajos empieza a evolucionar a la par o por debajo del promedio, mientras que la de los grupos más altos sube seis puntos por encima. A partir de los 40 la diferencia por grupos de cotización desaparece.

La distribución a los 55 años es aún más desigual si consideramos solo los varones, ya que pocas mujeres de esa edad cotizan por las bases más altas, como puede observarse en el gráfico 13. Las actuales trabajadoras maduras tienen un perfil de remuneraciones más parecido a los jóvenes que a los varones de su misma edad.

Gráfico 13



Fuente: Elaboración con datos de la Muestra Continua de Vidas Laborales 2011

No es solo un efecto generación. La variación de la desviación típica de las bases entre 2010 y 2011 fue mucho más acusada para los varones que para las mujeres de casi todas las cohortes³⁴.

Para la mayoría de los trabajadores, la base de cotización aumenta en términos reales con la edad, aunque a velocidades distintas como hemos visto en los párrafos anteriores. Pero una minoría cotiza por bases más altas a los cuarenta que a los cincuenta o sesenta. Por ello un estudio de Vicente y otros (2011) encontró que a un 13% de los jubilados les hubiera sido más beneficioso que les calcularan la pensión con los últimos 25 años que con los 15 que establecía la normativa del momento.

Cuando se deja la actividad y cuando se deja de cotizar

Los registros de la Seguridad Social permiten observar varios puntos al final de la vida activa, incluyendo cuando una persona deja de estar afiliado en alta laboral, cuando deja de cotizar y cuando se empieza a cobrar una pensión. No tienen que coincidir, ni entre sí, ni con los observados a través de otras fuentes, como el cese de actividad recogido en la Encuesta de Población Activa. Las estimaciones de “edad real de jubilación” en los

³⁴ Esta evolución parece deberse a las promociones, que afectan solo a una parte de la población. Refiriéndose a la remuneración de hombres y mujeres, Moreno y Cebrián (2009) indican: “esta diferencia se reduce notablemente si se consideran los casos en los que no se producen cambios, ni abandonos, ni promociones... cuando el cambio se realiza a favor de una mejora, los varones parecen beneficiarse en términos relativos más que las mujeres”. Un estudio de Albert y otros (2007) documenta también la menor frecuencia de promociones entre grupos de cotización de las mujeres “...en la Comunidad de Madrid el porcentaje de mujeres que mejoraron [desde el inicio de su vida laboral] su categoría (52,5%) es significativamente inferior al de los hombres (61,3%)... [aunque]...las diferencias de género... son menos pronunciadas que en el resto de España.”

documentos de la Unión Europea³⁵ se basan en la reducción de la actividad laboral. Para España este indicador de la UE estima para 2007 una edad media de salida de 62,1 años, once meses mayor que el promedio de otros países europeos, pero casi dieciocho meses menor que la media de entradas a la jubilación de la Seguridad Social³⁶ ese año. Entre ambas fechas queda, para muchos trabajadores, un compás de espera que se suele designar prejubilación, aunque esa figura no exista en nuestro ordenamiento. Los trabajadores en cuestión pueden estar, desde el punto de vista legal, cobrando prestaciones de incapacidad permanente, de desempleo, “ayudas equivalentes a la jubilación”, indemnizaciones a cargo de la empresa que les empleó, o ninguna de las anteriores, todo ello tal vez combinado con cotización a través de convenio especial para mejorar los derechos a pensión. Algunas de estas situaciones – las prestaciones contributivas y subsidios de desempleo, los convenios especiales- pueden observarse en los datos de la Seguridad Social³⁷. A veces los trabajadores maduros vuelven a la ocupación después de estas situaciones, pero la probabilidad disminuye rápidamente con la edad³⁸. Por otro lado, la percepción de una pensión no necesariamente significa inactividad, como se apunta en un estudio de Cueto y otros (2009) “[de las] personas que reciben una prestación por incapacidad permanente y son menores de 65 años --- un 14,8 por ciento están trabajando en 2007 al tiempo que reciben una prestación”

En conjunto, el paso directo de la actividad a la jubilación total es minoritario. De los que se jubilaron en el Régimen General en 2011, sin proceder de otra pensión, solo el 47% estaban en alta laboral; el 39% cobraban algún tipo de prestación por desempleo, el 8% cotizaban exclusivamente a través de un convenio especial, y un 6% no cotizaba el mes anterior a la Seguridad Social (elaboración propia con datos de la MCVL).

Sin embargo, el criterio que hemos utilizado para medir la participación, que es el de cotización, se da en gran parte de las situaciones de “prejubilación”, por lo que la distancia entre salidas de la participación y entradas en la pensión no tiene que ser tan grande como la señalada en el apartado anterior. Nos ocuparemos a continuación de las salidas de la participación y más delante de las entradas a pensión.

³⁵ “Edad media de retirada del mercado de trabajo, estimada con un modelo de probabilidad basado en cambios en tasas de actividad de un año al siguiente a una edad determinada.” [European Commission > Employment, Social Affairs & Inclusion > Common Indicators](#)

³⁶ Informe Económico Financiero del Presupuesto de la Seguridad Social 2013, página 168

³⁷ Utilizando datos de la MCVL, un estudio de Jiménez, García y Sánchez estableció que para los empleados mayores de 55 la probabilidad de despido es mayor que la de jubilación, aunque converge con ella cuando la duración en el empleo es alta, y se produce mayoritariamente antes de los 60. El análisis econométrico confirma la importancia de los incentivos económicos (incluyendo la cuantía de las prestaciones) en las decisiones de jubilación y despido. Por el contrario, encontraron efectos débiles del ciclo económico: de los cuatro grupos de trabajadores mayores, la tasa general de desempleo en la región considerada aceleraba el despido de las mujeres cualificadas y la jubilación de los hombres menos cualificados, y, en menor medida de las mujeres cualificadas, pero no para los demás.

³⁸ Alba (2007) estimó que el perfil de permanencia en el desempleo era muy similar entre los 30 y los 44 años, pero a partir de esa edad la duración comenzaba a subir, con un salto considerable a los 60. También influyen otros factores “Aunque por razones obvias los individuos con contratos fijos tienen menor probabilidad de baja y de pasar a una situación de desempleo, si estos trabajadores pierden su empleo, la duración de paro es mayor, ya que tienen menos probabilidad de salir de esta situación a partir de un empleo temporal”...”La mujer de más edad tiene mayor probabilidad de baja involuntaria, menor probabilidad de salida del paro y el nuevo empleo que consigue suele ser de menor duración que para otros trabajadores.”

El gráfico 14 muestra, como en los anteriores 5 y 6 para otros tramos de edad, el porcentaje respecto a todos los participantes de las personas que cotizaron un año y no lo hicieron al siguiente (salidas), o viceversa (entradas). Como indicábamos al comentar el gráfico 6, a finales de la cincuentena los hombres que entran se reducen ya a un no significativo 1%, mientras que las mujeres siguen en un 4%; las mismas cifras se mantienen en la primera mitad de la sesenta. Cuando se cumplen los sesenta y cinco hay un ligero repunte de las entradas, probablemente ligado a la búsqueda del cumplimiento de los requisitos para causar pensión, y más allá de esa edad todavía se producen algunos casos, pero tan esporádicos que no se recogen en el gráfico.

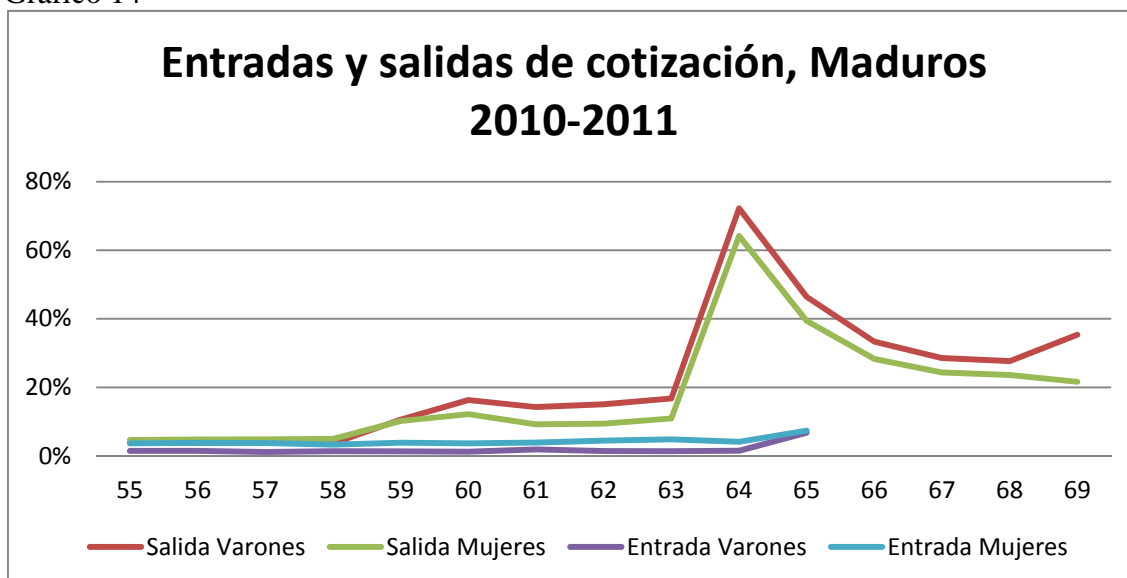
Las salidas están muy ligadas, como es natural, a las condiciones marcadas por el acceso a pensiones, ya que la mayoría se mantiene cotizando aunque no trabaje para no perder derechos. Aún así, las salidas de los varones de 54 a 58 años son bastante elevadas (un 4% de los participantes cada año), aunque el acceso a la jubilación es poco frecuente en esas edades; una parte importante va a la incapacidad permanente, como veremos. En el caso de las mujeres es más difícil considerar como definitiva la falta de cotizaciones de un año, ya que el número de incorporaciones se mantiene significativo, por lo que más que abandono de la actividad hay discontinuidad.

El ritmo de salida se acelera cuando los trabajadores tienen cumplidos los 59 años, puesto que la primera fecha de acceso a la jubilación abierta a todas las profesiones es de 60 años, siempre que el interesado hubiera cotizado a una Mutualidad antes de 1967³⁹. Sin embargo, considerando que los que cumplieron 60 años en 2011 tenían 16 años en aquella fecha, pocos quedan ya que puedan utilizar esa condición, por lo que ese año solo abandonaron la cotización a los 59 el 11% de los varones y el 10% de las mujeres. Algunos de ellos pasaron a la jubilación parcial, por lo que, aunque seguían cotizando (generalmente por una parte muy pequeña de la jornada) no se les clasifica como participantes según nuestro criterio. Al año siguiente, después de los 60, dejan de participar el 16% de los varones y el 12% de las mujeres que habían llegado hasta aquí. Esto se debe a que a partir de los 61 años podían jubilarse los que llevaban desempleados más de seis meses. Esta es una condición fácil de cumplir si colabora el empresario, de manera que muchos despidos más o menos pactados se hacen de forma que el trabajador pueda acogerse a la jubilación anticipada.

El ritmo de salida se modera un poco en los años siguientes, manteniéndose siempre muy por debajo en las mujeres que en los hombres. Son bastantes los que dejan de cotizar tan pronto como tienen otra alternativa, a pesar de que la reducción de la pensión en caso de jubilación anticipada es más fuerte en España que en otros países de nuestro entorno (aunque esto no afectaba entonces a los que en cualquier caso iban a cobrar la pensión mínima).

³⁹ Antes de esa edad pueden acceder los discapacitados o los de ciertas profesiones como mineros, artistas, bomberos, marinos, etc.... En cualquier caso hay que recordar que la normativa sobre jubilación anticipada está sufriendo cambios muy importantes, por lo que estas pautas de retiro sufrirán alteraciones.

Gráfico 14



Elaboración con datos de la Muestra Continua de Vidas Laborales 2010 y 2011

El abandono masivo de la cotización se produjo, como era de esperar, a los 64, para dar paso a la jubilación al cumplir 65. A esa edad el 72% de los varones y el 64% de las mujeres que seguían participando dejaron de cotizar.

El ritmo de salida es más fuerte entre los varones que entre las mujeres a cualquier edad a partir de los 59 años. Puede sorprender, porque en otros países las mujeres abandonan más pronto el mercado de trabajo, pero en España ocurre lo contrario, como corroboran datos de distintas fuentes. La diferencia no se debe a que lo prefieren los interesados⁴⁰, sino a que sus vidas laborales han sido distintas. Utilizando datos de afiliación, el fenómeno aparece muy marcado, porque las mujeres llegan a la edad de jubilación con menos años cotizados (ver gráfico 8), en algunos casos sin los suficientes para generar una pensión de jubilación, y esto las lleva a continuar (gráfico 4). Pero el motivo fundamental para no jubilarse anticipadamente parece estar en el tipo de sectores en el que mayoritariamente trabajan las mujeres. Las reconversiones y expedientes con jubilación anticipada incentivada han sido más frecuentes en la industria.

La probabilidad de entrada a la pensión según las características del trabajador

En la mayoría de los casos, el derecho a las pensiones de jubilación y de incapacidad, y su cuantía, están condicionados a requisitos relacionados con el paso del tiempo, como son el cumplir una edad, el permanecer un tiempo en actividad o el sufrir una

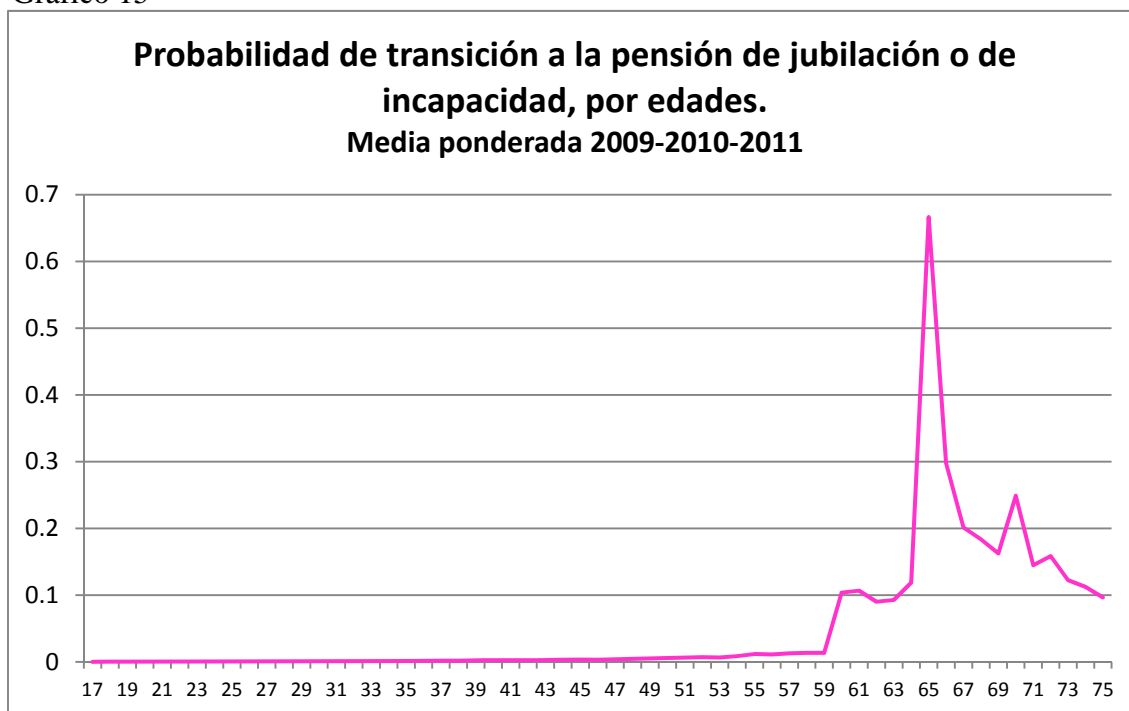
⁴⁰ Un módulo especial de la EPA en 2006 se lo preguntó a personas entre 50 y 69 años “Un tercio ...declara que la edad preferida de jubilación son los 65 años; al 21,1% le gustaría jubilarse entre 60 y 64 años; el 9,0% preferiría hacerlo después de los 65 años, y el 4,7%, antes de los 60. Un 31,9% de los entrevistados no expresa ninguna preferencia. Por sexo no se observan diferencias significativas. “ www.ine.es/revistas/cifraine/0208.pdf

disminución de la capacidad para el trabajo. Consecuentemente, la edad marca diferencias importantes en la probabilidad de que ocurra el cese en la actividad por cualquiera de ambas vías.

La Muestra Continua de Vidas Laborales permite hacer una estimación elemental de las probabilidades mencionadas para quienes transitan a la pensión desde una situación de actividad o próxima a la actividad. El cálculo se basa en la obtención de simples frecuencias relativas, mediante el recuento de las personas de una determinada edad⁴¹ que se consideran en situación de actividad, o próximas a esta situación⁴², y el posterior recuento de quienes, de entre ellas, aparecen al año siguiente, por primera vez, como beneficiarios de pensiones de jubilación o de incapacidad. El cálculo, que requiere tomar ediciones de la MCVL de años consecutivos, estaría excluyendo un cierto número de transiciones a la pensión que tienen lugar desde situaciones de inactividad prolongada o situaciones de actividad que no suponen alta en el Sistema⁴³, como sería la de trabajadores emigrados que causan derecho a pensión en España, entre otras.

El resultado obtenido por este método, partiendo de las muestras del periodo 2008-2011, es decir, observando tres transiciones consecutivas (2009, 2010 y 2011) y obteniendo la media ponderada de las probabilidades a cada edad en esos tres años, es el que se muestra en el gráfico 15.

Gráfico 15



Fuente: Elaboración a partir de la Muestra Continua de Vidas Laborales (2008-2011)

⁴¹ El número de años enteros que se cumplen en el siguiente año natural.

⁴² En general, personas que tienen registrada alguna relación de afiliación como trabajadores en alta laboral, o como perceptores de prestación o subsidio por desempleo, o como suscriptores de convenio especial con la Seguridad Social, y que no son beneficiarios de pensiones de incapacidad o jubilación.

⁴³ El 4,6% de los nuevos pensionistas de incapacidad o jubilación en la MCVL 2011 no registraban actividad en 2010.

Hasta los cincuenta años la única transición posible es a la pensión de incapacidad, y su probabilidad, aunque creciente, registra niveles bajos. Desde los 50 años hasta los 59, la probabilidad sigue siendo baja, pero se duplica (pasa del 0,6% hasta el 1,3%). Sólo a partir de los cincuenta años se producen algunos casos de jubilación en determinadas actividades o colectivos (minería, mar, personal de vuelo, bomberos, discapacidad,...).

Entre los 60 y 64 años, edades a las que son posibles, bajo determinadas condiciones, la jubilación anticipada y la jubilación parcial, la probabilidad se mueve en torno al 10%. A los 65 años, desaparecidos los requisitos y penalizaciones de la jubilación anticipada, la probabilidad crece súbitamente y registra su máximo del 66,6%. Luego cae abruptamente a los 66 años, hasta el 29,7%, y a partir de esa edad desciende más lentamente, salvo por un marcado repunte a los 70 años, que coincide con la edad límite para el cese en el servicio activo de muchos empleados públicos.

Más allá de los 70 años se encuentran pocas personas en activo. Las que lo están, y pese a su edad, frecuentemente no alcanzan el tiempo de cotización mínimo para acceder a la jubilación⁴⁴, lo que explicaría que las probabilidades obtenidas, a partir de esa edad, no fueran todo lo elevadas que podría esperarse.

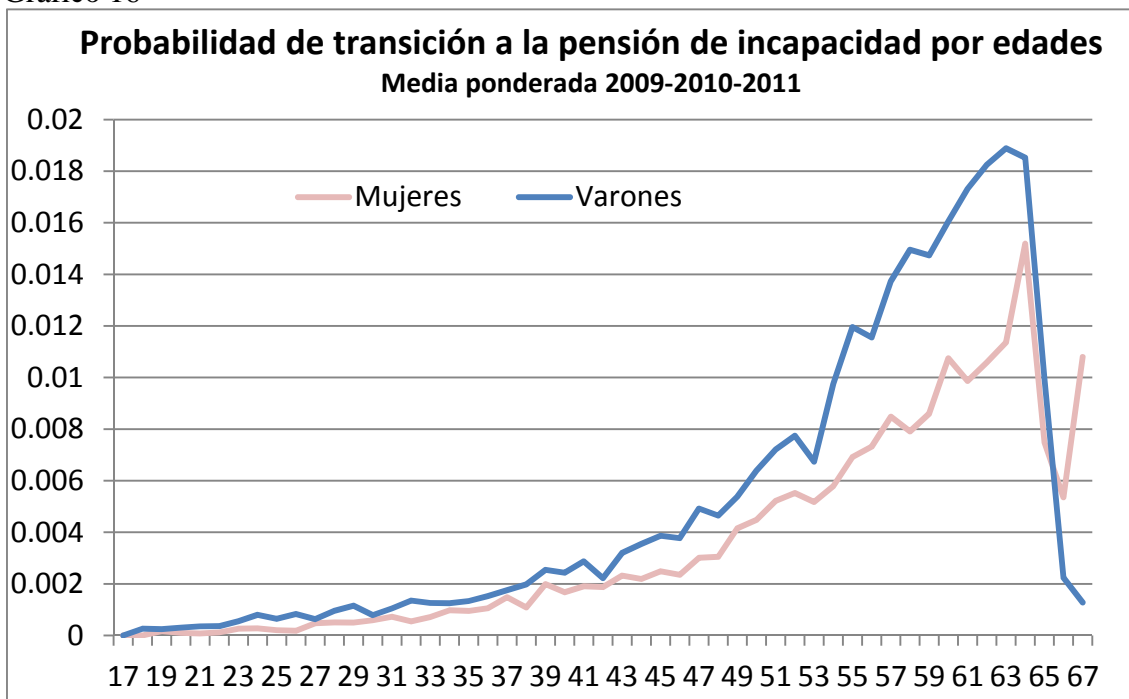
Con el fin de obtener un resultado que resuma en una sola cifra las probabilidades de transición de todo el rango de edades, puede hacerse un ejercicio de cálculo de la edad media a la que se produciría la salida de los miembros de una cohorte de personas nacidas el mismo año, bajo los supuestos, puramente teóricos, de entrada simultánea de todos ellos a la actividad a la edad mínima de 16 años, de ausencia de cualquier otra transición que no fuese desde la actividad hasta la pensión de jubilación o de incapacidad, excluyendo así transiciones reales como el fallecimiento, el abandono de la actividad por cualquier otra causa, o el posterior retorno a la actividad y, finalmente, limitando la actividad hasta los 76 años como máximo. El cálculo, bajo estas “condiciones de laboratorio”, proporciona una edad media de acceso a la pensión de 62,5 años, y una distribución temporal de las transiciones según la cual un 13,5% de los miembros de la cohorte obtendría la pensión de incapacidad o de jubilación antes de los 60 años, un 36,1% entre los 60 y los 64, un 38,6% entre los 65 y los 66 años y el restante 11,8% desde los 67 en adelante.

Cabe plantearse si son diferentes las probabilidades de transición de varones y de mujeres. Los resultados reflejan que, en lo que se refiere a la obtención de pensiones desde situaciones de actividad o próximas a esta, las mujeres registran a cada edad, en general, probabilidades inferiores a las de los varones, tanto para incapacidad como para jubilación.

En el caso de la incapacidad (Gráfico 16), las mujeres sólo registran probabilidades superiores a las de los varones en las edades más avanzadas, más allá de la edad de jubilación ordinaria. Esta excepción se debe a sus historias laborales. El 83,6% de los varones de 66 años en activo tiene cotizados más de 15 años, frente a sólo el 44,4% de las mujeres. Por ello la mayoría de los varones mayores de 65 años cumplirían los requisitos para causar la pensión de jubilación, lo cual, con la normativa vigente, les impide acceder a la pensión de incapacidad por contingencias comunes. En cambio gran parte de las mujeres de esa edad no los cumplirían, de modo que para ellas la incapacidad seguiría siendo la única opción.

⁴⁴ Con los datos de las MCVL 2009, 2010 y 2011, el 40,0% de las personas en activo a edades entre 71 y 75 años, registraban menos de 15 años cotizados, y el 57,4% menos de 25.

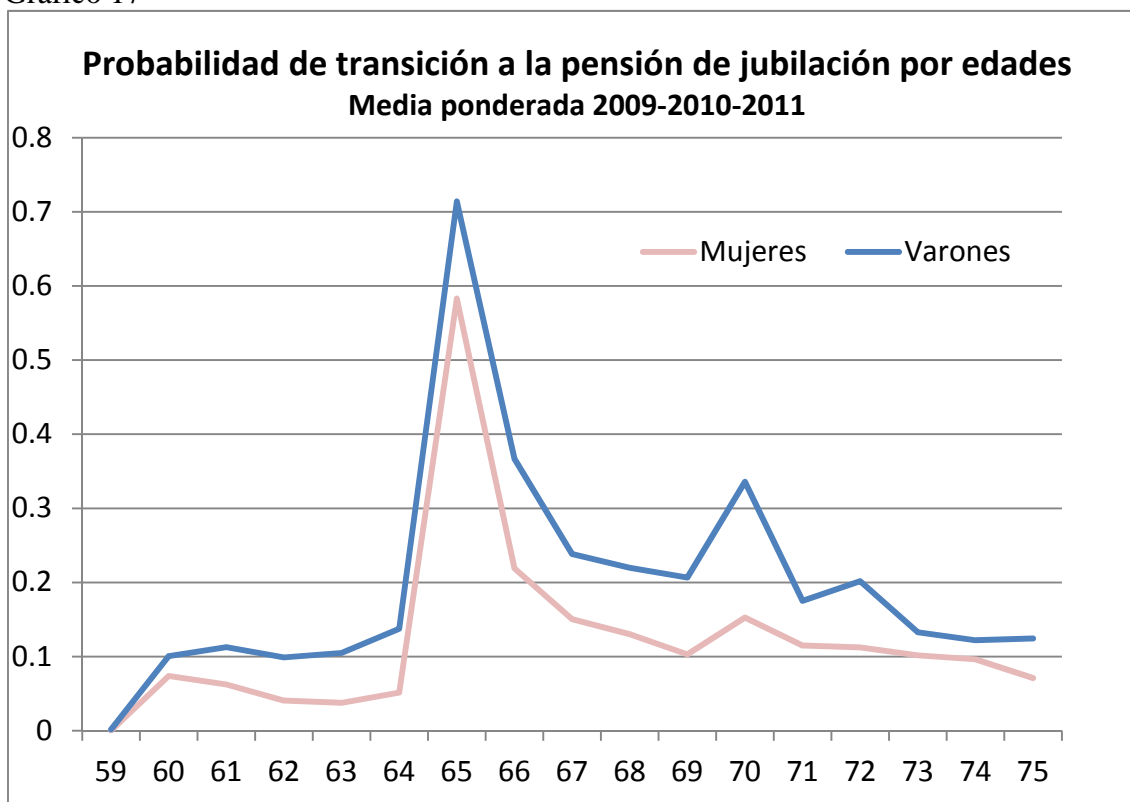
Gráfico 16



Fuente: Elaboración a partir de la Muestra Continua de Vidas Laborales (2008-2011)

Y en el caso de la jubilación (Gráfico 17), se puede afirmar que las mujeres registran probabilidades sensiblemente inferiores a las de los varones en todo el rango de edades, siendo muy relevante esa diferencia en el tramo de 61-64 años, en el que las de ellos duplican a las de ellas.

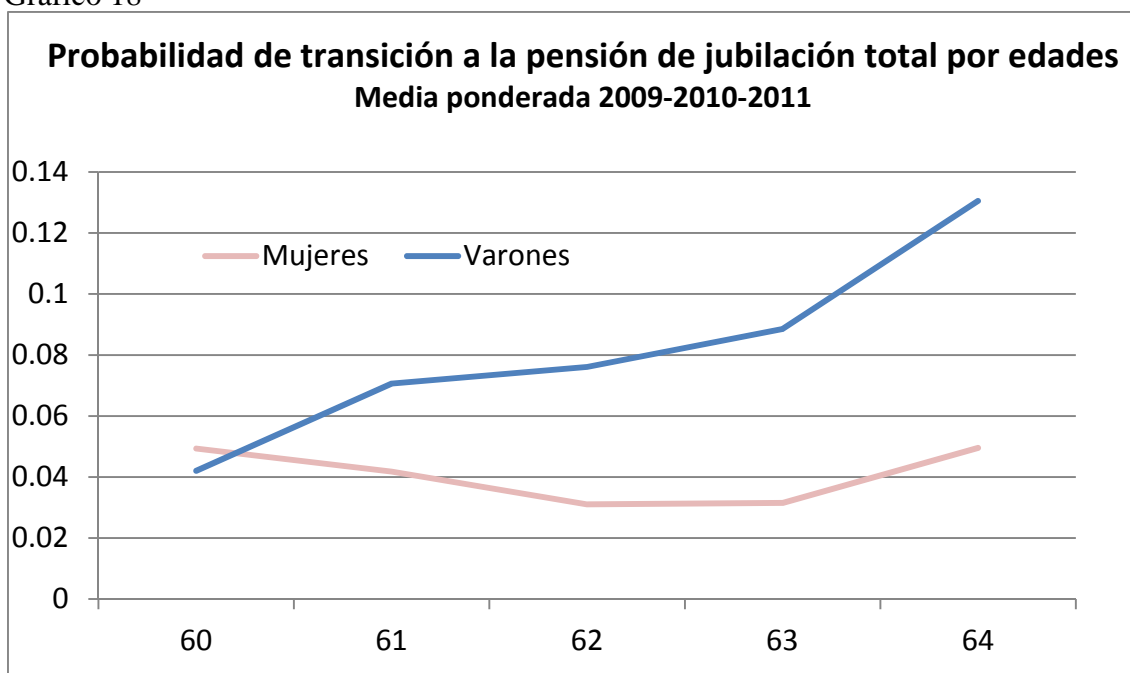
Gráfico 17



Fuente: Elaboración a partir de la Muestra Continua de Vidas Laborales (2008-2011)

Como muestra el gráfico 18, de modo puntual, a la edad de 60 años, y sólo para jubilaciones totales, las mujeres registran una probabilidad del 4,9%, ligeramente por encima de la de los varones, del 4,2%.

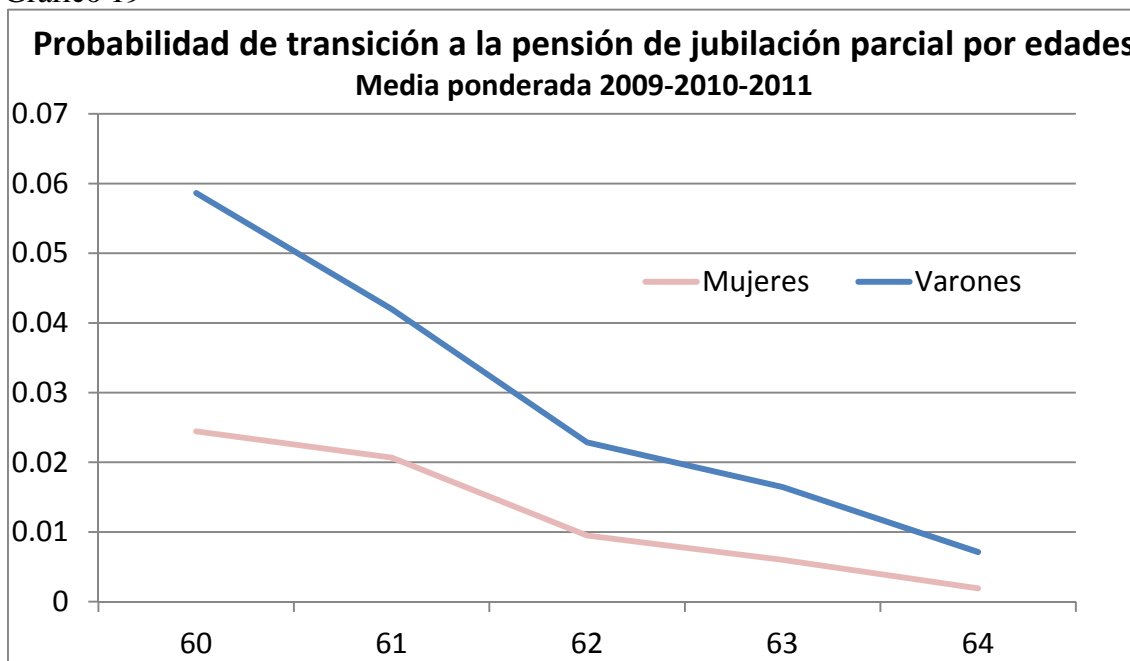
Gráfico 18



Fuente: Elaboración a partir de la Muestra Continua de Vidas Laborales (2008-2011)

En la jubilación parcial (Gráfico 19), las probabilidades son, para los varones, más del doble de las correspondientes a las mujeres, a cualquier edad.

Gráfico 19



Fuente: Elaboración a partir de la Muestra Continua de Vidas Laborales (2008-2011)

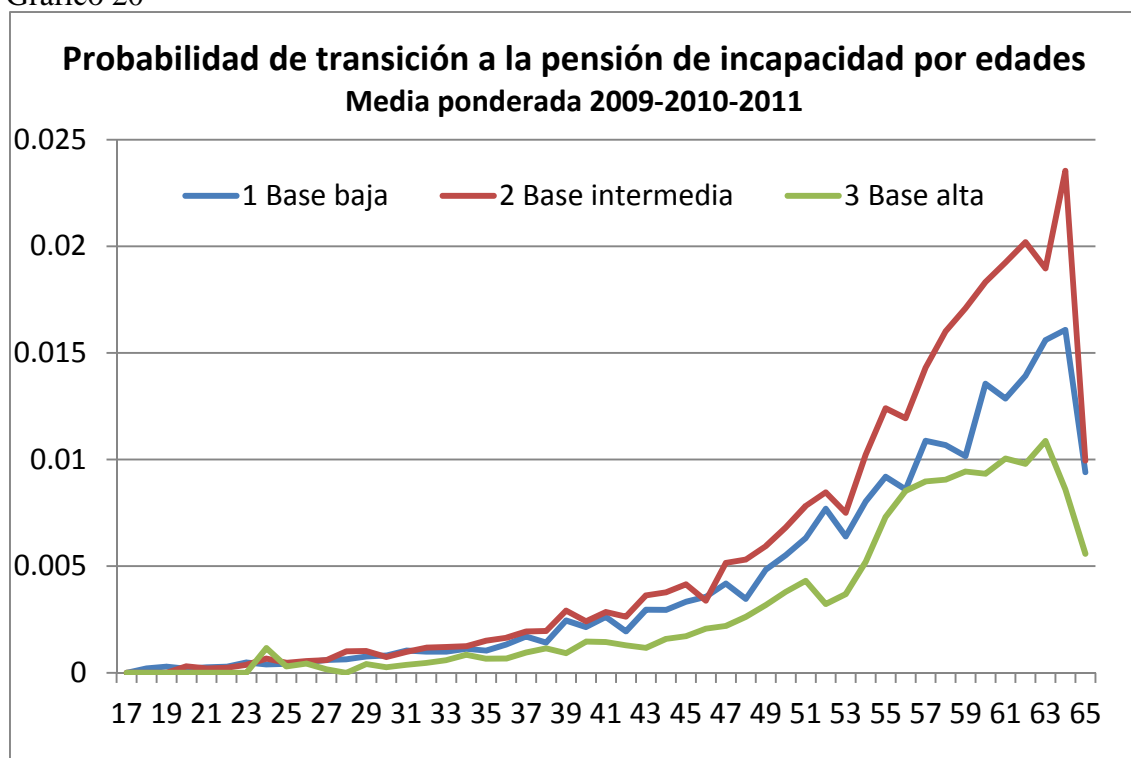
Si tomamos la edad media teórica de acceso a la pensión, de incapacidad o de jubilación, calculada bajo las “condiciones de laboratorio” ya referidas anteriormente, como indicador que resume la información de las series de probabilidades por edades, observaremos que aquella resultaría 2,4 años más tardía para las mujeres: 64,1 años en ellas, frente a 61,7 en los varones.

En esas mismas condiciones teóricas, el 16,2% de los varones obtendría pensión antes de los 60 años, frente al 9,9% de las mujeres; entre los 60 y los 64 años accederían el 41,7% de los varones y el 25,6% de las mujeres; y el resto de la cohorte, es decir, el 42% de los varones y el 64% de las mujeres, lo harían a edades de 65 o más años. Estas cifras evidencian diferencias significativas por sexos en cuanto a las pautas de acceso a la pensión de incapacidad, que es la salida casi exclusiva antes de los 60 años, y en cuanto al acceso a las jubilaciones anticipada y parcial, que predominan entre los 60 y los 64 años.

Por último, cabe plantearse si las probabilidades de transición son diferentes para personas de distintos niveles de cotización a la Seguridad Social. A estos efectos, los datos de bases de cotización recogidos en la Muestra Continua de Vidas Laborales nos permiten calcular la base media diaria de cada persona en el último año natural, y usar este dato para segmentar a los integrantes de la muestra en tres grupos: de bases bajas, de bases medias y de bases altas⁴⁵. Los resultados muestran que, mientras quienes tienen bases de cotización medias y bajas acceden a pensiones de incapacidad con mayor frecuencia que los que tienen bases altas, estos últimos son, con mucha diferencia, quienes con mayor intensidad acceden a la jubilación antes de los 65 años y también quienes la concentran a los 70.

La diferente transición a la incapacidad hasta los 65 años se refleja en el gráfico 20. Además de la menor probabilidad de quienes tienen bases altas, destaca que los de bases más bajas registren, sin embargo, frecuencias a mitad de camino entre los de bases altas y los de bases medias.

Gráfico 20



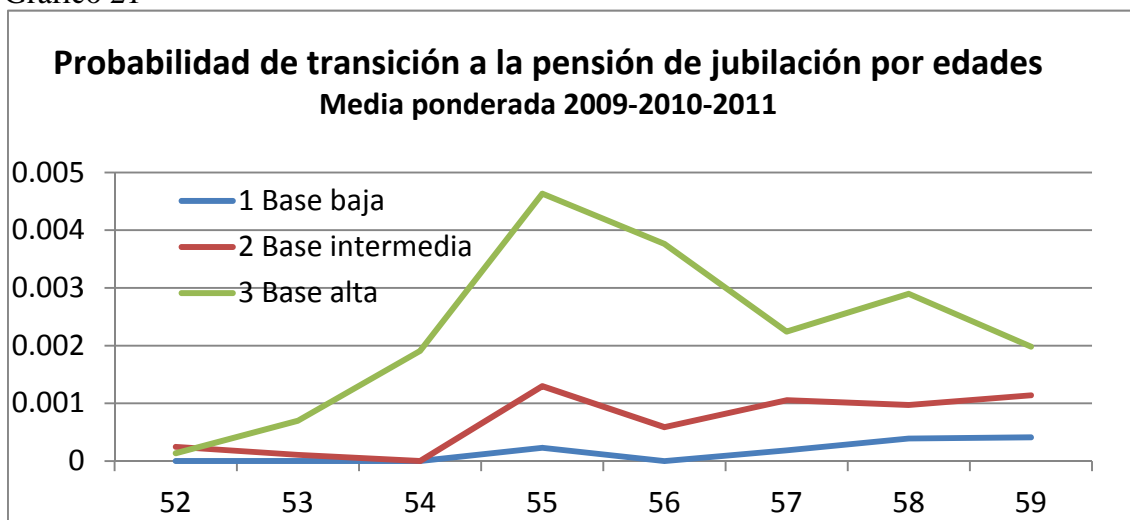
Fuente: Elaboración a partir de la Muestra Continua de Vidas Laborales (2008-2011)

En el caso de la jubilación, cuando ésta ocurre antes de los 60 años, se debe a la aplicación de coeficientes de reducción de la edad de acceso, reservados a determinadas actividades o colectivos minoritarios. Por ello, como muestra el gráfico 21, la frecuencia con la que la jubilación se produce es muy baja en este tramo de edad, aunque es, comparativamente, mucho mayor para quienes tienen bases de cotización elevadas.

⁴⁵ Los cortes de los tres grupos corresponden a los percentiles 40 y 80, de modo que los grupos primero (bajo) y segundo (medio) contienen, cada uno de ellos, un 40% de los casos, y el tercero (alto) un 20%.

Entre los casos de jubilación, en estas edades, son mayoritarios los correspondientes a los regímenes especiales de trabajadores del mar y de la minería del carbón.

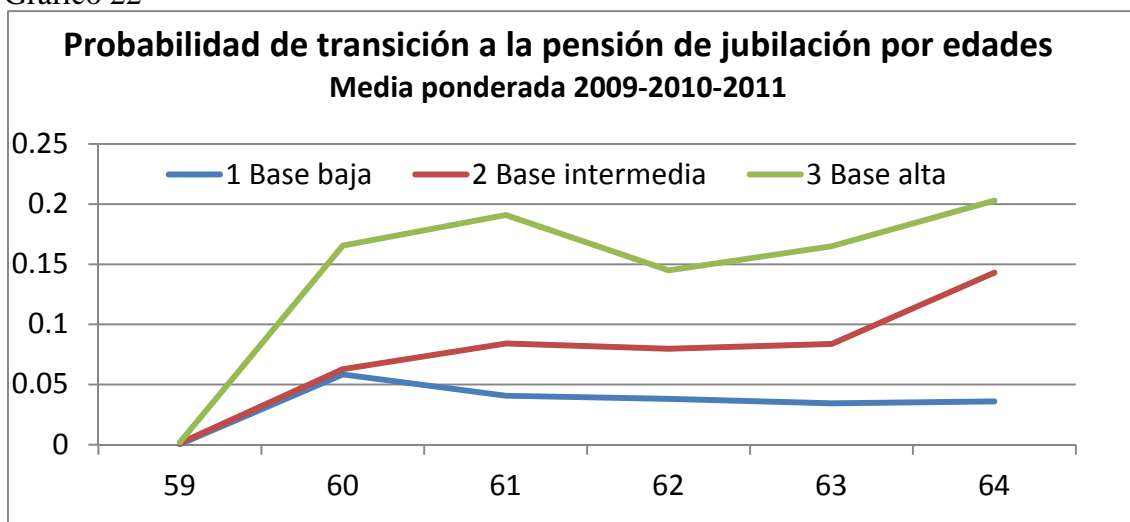
Gráfico 21



Fuente: Elaboración a partir de la Muestra Continua de Vidas Laborales (2008-2011)

Entre los 60 y los 64 años, la frecuencia de la transición a la jubilación (Gráfico 22) ya supera ampliamente a la de la transición a la incapacidad, y continúa siendo mucho mayor entre quienes tienen bases de cotización altas.

Gráfico 22



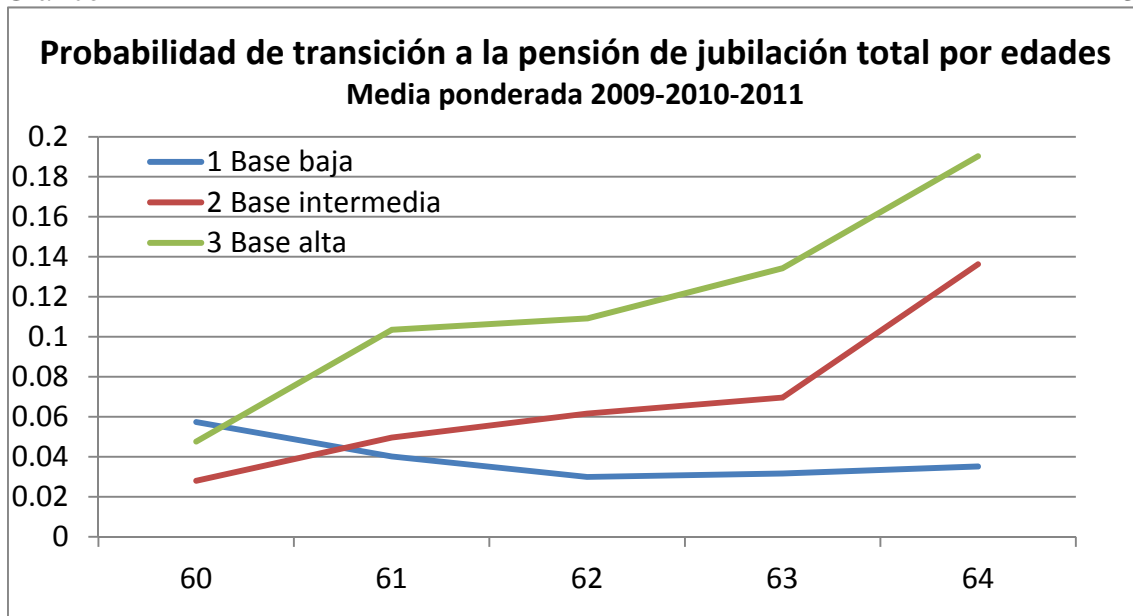
Fuente: Elaboración a partir de la Muestra Continua de Vidas Laborales (2008-2011)

Además, si se separan la jubilación total (Gráfico 23) y la jubilación parcial (Gráfico 24), se observa cómo, aún siendo ambas más frecuentes entre personas con bases de cotización elevadas, éstas, a la edad de 60 años, prefieren marcadamente la vía de la

jubilación parcial, mientras que a partir de los 62, todos, con independencia de las bases de cotización, se inclinan claramente por la jubilación total. Significativamente, quienes tienen bases de cotización bajas, utilizan la jubilación parcial muy rara vez.

Gráfico

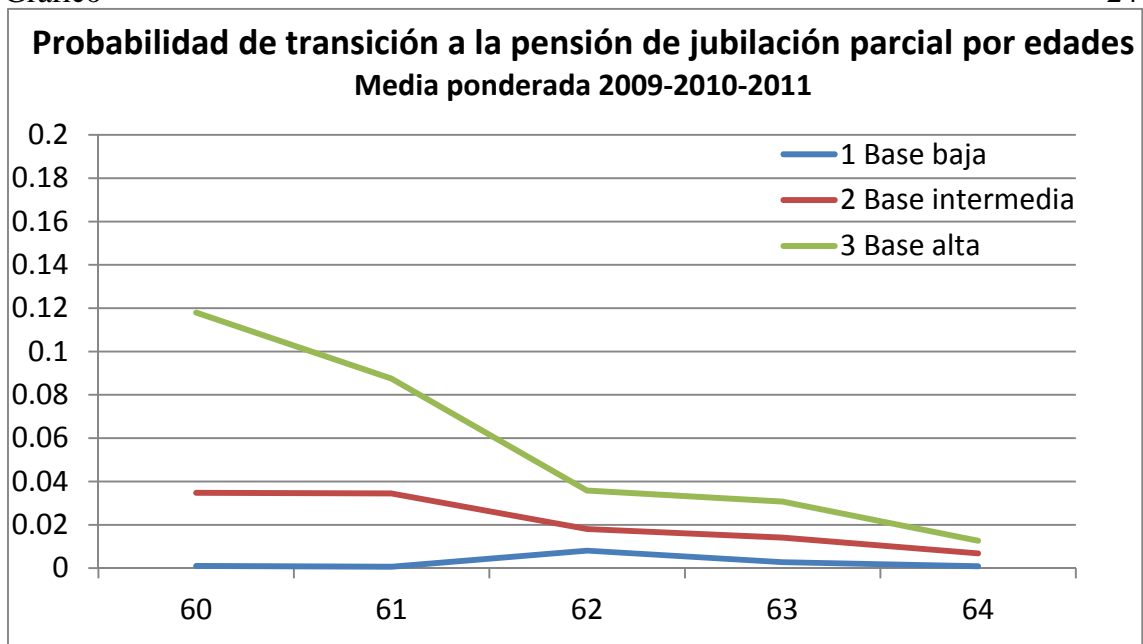
23



Fuente: Elaboración a partir de la Muestra Continua de Vidas Laborales (2008-2011)

Gráfico

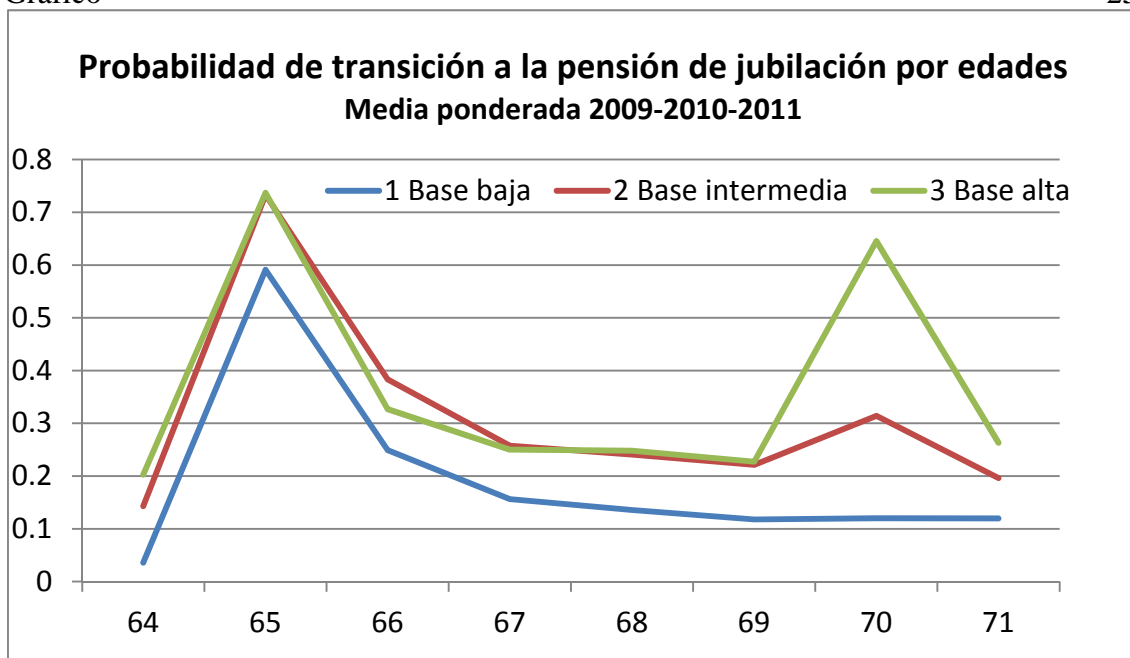
24



Fuente: Elaboración a partir de la Muestra Continua de Vidas Laborales (2008-2011)

De los 65 años en adelante (Gráfico 25), los segmentos de bases de cotización altas y medias muestran probabilidades de transición muy parecidas, quedando el segmento de bases más bajas, que es el más numeroso en este tramo de edades más avanzadas, sensiblemente por debajo.

Gráfico



Fuente: Elaboración a partir de la Muestra Continua de Vidas Laborales (2008-2011)

Nuevamente, en este tramo de edades aparece un segundo pico a los 70 años, determinado por el límite de permanencia en la actividad para empleados públicos, con las particularidades de que su altura, para las bases altas, duplica a la del grupo de bases intermedias, y de que tal pico no existe para quienes tienen bases de cotización bajas. De hecho, para estos últimos, estar en activo a estas edades tiene mucho que ver con la posibilidad legal de acceder a la jubilación y, de modo específico, con la acumulación del tiempo mínimo de cotización que se exige.

Como dato ilustrativo, quienes tienen bases de cotización bajas y están en activo a los 69 años, en un 48,7% de los casos tenían registrados menos de 15 años cotizados. En el lado opuesto, quienes permanecen activos a los 69 años y tienen bases medias o altas, acumulan más de 35 años cotizados en un 42,7% y un 67,5% de los casos respectivamente. Para estas personas, la permanencia en la actividad no debemos entenderla, al menos mayoritariamente, obligada por una carrera laboral insuficiente, sino elegida atendiendo a otras circunstancias.

Quiénes y por cuánto tiempo tendrán pensión

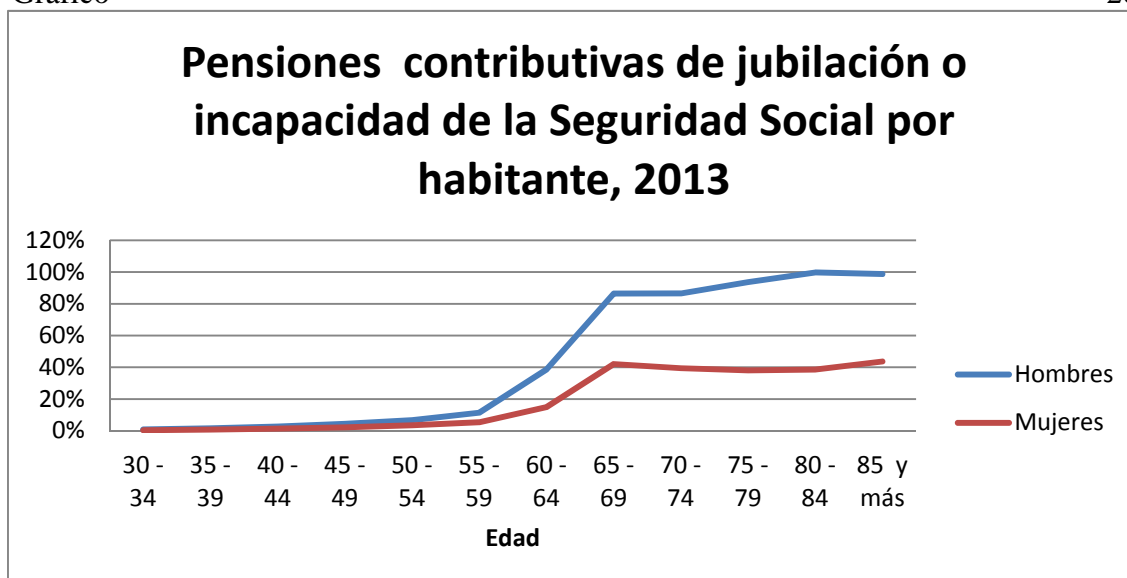
En primer lugar se plantea quiénes cobran una pensión como consecuencia de su propio trabajo.

El número de pensiones contributivas de jubilación o incapacidad para varones equivale al 86% de la población de 65 a 74 años en 2013 (gráfico 26). A partir de ahí la proporción sube, y por encima de los ochenta el número de pensiones iguala al de habitantes. Esto no significa que cada uno de los ancianos tenga una pensión de la Seguridad Social, porque algunos tienen varias. Pero esto se compensa con las pensiones públicas que no están incluidas en estas cifras⁴⁶, por lo que puede considerarse que, para estas generaciones, el sistema contributivo cubre a casi todos los varones.

La situación es muy distinta en el caso de las mujeres, puesto que de las que tienen entre 70 y 84 años, menos del 40% han alcanzado pensión derivada de su propio trabajo. Cabe preguntarse si esa situación se está corrigiendo y a qué ritmo. Las mujeres de 65 a 69 años, cuando el acceso a la pensión aún no está completo, tienen una tasa de cobertura tres puntos por encima de la correspondiente a las nacidas una década antes, pero sigue siendo la mitad que la de los varones. Las altas de pensiones de jubilación recientes continúan incluyendo doble de hombres que de mujeres. La incorporación de la mujer al trabajo se retrasó mucho en España respecto a otros países europeos, y la normativa de acceso a pensión se fue haciendo cada vez más restrictiva. Por ello las de 70 años tienen menos pensiones de jubilación que las mayores de 85, que pudieron acogerse en mayor medida a la normativa anterior a 1967. El acceso de las mujeres mejorará a medida que lleguen a la edad de jubilación generaciones con mayor dedicación al trabajo fuera del hogar (gráfico 4), pero el proceso será lento. Por ejemplo, para los nacidos en 1952, que tenían 59 años en 2011 y están todavía en activo casi en su totalidad, la diferencia en la tasa de afiliación entre géneros es de 24 puntos. Previsiblemente esa diferencia se mantendrá a la hora de obtener pensión de jubilación o incapacidad, con lo que una cuarta parte de las mujeres de esa generación no la alcanzará y dependerá de lo cotizado por sus conyugues. Como la mediana de la edad de acceso a la pensión de viudedad se sitúa en 77 años⁴⁷, todavía una cuarta parte de las mujeres que enviden en 2029 carecerán previsiblemente de pensión propia.

⁴⁶ No están incluidas las de Clases Pasivas, y algunas, poco numerosas, de otras entidades. Tampoco las no contributivas o asistenciales. Sí están incluidas en cambio las pensiones de Seguridad Social de incapacidad permanente para esa edad, salvo una pequeña minoría. En 2013, Clases Pasivas está pagando 606.000, de las que 357.000 derivan de la actividad del propio beneficiario; esto equivale al 4% de los mayores de 65 años. Además, un 1% de los varones y un 5% de las mujeres de esa edad cobran pensión no contributiva de la Seguridad Social. (Fuente: Elaboración a partir de datos de la página Web de Clases Pasivas, del Anuario de Estadísticas Laborales y de estimaciones de población actual del INE). Por otro lado, un 10% de las pensiones contributivas de la Seguridad Social tiene un destinatario que ya percibía otra; pero esta duplicidad se da sobre todo en pensiones de viudedad.

⁴⁷ Estimación con datos de de edad de altas de pensión en 2011 del Anuario Estadístico del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.



Fuente: Elaboración con Estadísticas de la Seguridad Social y del INE

Por otro lado, aquellas que sí obtienen pensión lo hacen generalmente con una cuantía baja. Entre los que se jubilaron en 2011 la pensión media de las mujeres fue un 64% de la de los varones. Aunque la diferencia se irá estrechando, la base de cotización (Gráfico 9) y los años ya cotizados (gráfico 8) de las mujeres que ahora tienen en torno a 50 años, - y por tanto 36 de esperanza de vida-, muestran que las diferencias van a persistir muchas décadas.

El tiempo total que se disfruta la pensión depende, por un lado, de cuando se accede, y por otro de cuando se vive a partir de ahí, ya que los casos de pérdida de pensión o reincorporación al trabajo son muy escasos.

La crisis actual no ha llevado a adelantar la jubilación (ver cuadro adjunto), a diferencia de lo que ocurrió a finales de los años setenta y principios de los ochenta. La edad media de jubilación ha continuado aumentando, aunque muy despacio. A ello ha contribuido el efecto de la normativa: por un lado, disminuye la población que tenía derecho a jubilarse a los 60 por haber sido mutualista antes de 1967; por otro, se retrasó un año la edad mínima para el acceso de los desempleados y para la jubilación parcial.

	EDAD MEDIA DE LAS ALTAS DE JUBILACIÓN (SIN SOVI)							
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Ene-Ago. 2012
RÉGIMEN GENERAL	63,06	62,92	63,06	63,16	63,26	63,43	63,47	63,60
TOTAL SISTEMA	63,61	63,47	63,57	63,65	63,73	63,84	63,87	63,91

Fuente: Informe Económico Financiero del Presupuesto de la Seguridad Social 2013

Tampoco se ha producido un aumento de las salidas tempranas por la vía incapacidad permanente. La tasa bruta de incapacidad en 2011 fue de 4,1 pensiones nuevas por cada mil trabajadores, mientras que en 2008 era de 4,3, similar a la de principios de la década.

Para hallar el tiempo total que una cohorte percibirá estas prestaciones se ha considerado que, como se indicó en el capítulo anterior, la edad esperada de acceso a pensión (jubilación o incapacidad permanente), si las probabilidades se mantuvieran como en años pasados, sería de 64,1 años en las mujeres, y 61,7 en los varones.

Pero el acceso más temprano de los varones se compensa de sobra con su menor esperanza de vida, de manera que el tiempo total esperado de cobro de pensión por el propio cotizante es de 21 años en el caso de hombres, y de 23 para las mujeres.

Previsión de años totales de pensión, 2010				
	Edad de acceso a pensión de jubilación o incapacidad	Esperanza de vida tras acceder a pensión de derecho propio	Años estimados de viudedad generada por cotizante	Total de años de pensión generados
Hombres	62	21	10	31
Mujeres	64	23	2	25

Fuente: Elaboración propia con datos de la MCVL, de estadísticas de Seguridad Social y del INE

En los seguros privados la diferencia de esperanza de vida es motivo para que la mensualidad de la pensión vitalicia de las mujeres sea inferior que la de los varones, a igualdad de aportaciones. En el sistema público esto tendría poco sentido – incluso si no estuviera prohibido por la normativa europea o la Constitución- porque nuestras pensiones incluyen también las de supervivencia, que se financian con las mismas cotizaciones. Los varones dejan conyugue con pensión de viudedad con mucha mayor frecuencia, por lo que el balance final es que las cotizaciones masculinas generan más años de prestación que las femeninas.

Por otro lado, los datos del cuadro están basados en las esperanzas de vida estimadas para 2010. Pero la mortalidad a edades avanzadas continúa descendiendo: la esperanza de vida a los 65 aumentó en tres años entre 1991 y 2011. Por ello cabe esperar que los que se están jubilando ahora generen más años de pensión que lo que se refleja en el cuadro. En algunos países el sistema de pensiones incluye un “factor de estabilidad” que ajusta automáticamente la edad de jubilación a la esperanza de vida, de manera que el tiempo que se pasa como pensionista permanezca constante en sucesivas generaciones. En España todavía no se sabe la forma exacta que tomará el ajuste.

La comparación entre el número de años de pensión generados con el de los cotizados⁴⁸ por cada persona muestra que las dificultades de financiación de la Seguridad Social no

⁴⁸ Para los jubilados en 2010, 38,8 años los varones frente a 30,4 las mujeres; los que acceden a incapacidad permanente lógicamente han cotizado menos años. Ver Boado y Lanot (2012).

se deben solo a la coyuntura de empleo, ni siquiera a la baja natalidad: con las pautas de ciclo laboral de los que ahora se están jubilando, generarán casi tantos años de pensión como los que pasaron cotizando.

Bibliografía

- Alba Ramirez, Alfonso. “La protección por desempleo de los trabajadores de más edad”. 2007. FIPROS www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/51874.pdf
- Alba Ramirez, Alfonso “La incapacidad temporal para el trabajo: análisis económico de su incidencia y su duración” , 2008. FIPROS www.seg-social.es/Internet_1/Estadistica/FondodeInvestigacio48073/EstudiosFIPROS/Tema4Salud/index.htm
- Albert, Rocío; Escot, Lorenzo; Fernández, J. Andrés; Ortega, Eduardo. En “Análisis de las trayectorias profesionales de los hombres y mujeres de la Comunidad de Madrid”. Panorama Laboral 2007. Comunidad de Madrid – Universidad Complutense.
- Arranz, José María; García-Serrano, Carlos. “Diferencias salariales, características del puesto de trabajo y cualificación: un análisis para el período 2005-2010”. *Presupuesto y Gasto Público* 67/2012
- Arukaevu, Riia “Essays on Labour Market Behaviour of the Elderly in Spain”, Tesis Doctoral. 2011. Universidad Autónoma de Madrid
- Boado Penas, María del Carmen y Lanot, Gauthier “Impacto redistributivo y solvencia ante reformas en el sistema de pensiones español. Una aproximación a partir de la Muestra Continua de Vidas Laborales” 2012 FIPROS www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/174268.pdf
- Cebrián, Inmaculada; Moreno, Gloria; Toharia, Luis “Estudio sobre la contratación indefinida y sus costes en el marco de relaciones laborales actual y sus consecuencias para la Seguridad Social” 2011. FIPROS <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/161476.pdf>
- Cueto Iglesias, Begoña; Malo Ocaña, Miguel Ángel; Rodríguez Álvarez, Vanesa; Märkli García, Silvia “El empleo después de la incapacidad permanente: trayectorias laborales y patrones de salida del mercado de trabajo” 2009 FIPROS. www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/131346.pdf
- Consejería de Economía y Hacienda, Junta de Andalucía “Detección y análisis de los factores que determinan en Andalucía la no incorporación de la mujer al empleo” Cuadernos de Investigación 4. 2009.
- Durán Heras, Almudena. “Permanencia de los trabajadores en la misma empresa en tres años”, en “Muestra Continua de Vidas Laborales”, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales 2006
- Felgueroso, Florentino (2011) “El mercado de trabajo en la Gran Recesión (I): “el pánico a contratar” y el “pánico a moverse””. www.fedeablogs.net
- Flaquer, Lluís; Escobedo, Anna y Navarro, Lara. “El impacto de la maternidad y la paternidad en el empleo: itinerarios laborales de madres y padres en hogares con menores de tres años análisis de cambios y discontinuidades a partir de la muestra

continua de vidas laborales”. 2008 FIPROS. www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/119803.pdf

Jiménez, Sergi; García, J Ignacio; R. Sánchez; Alfonso. “Incentivos implícitos en el sistema de protección social en España y sus efectos sobre las pautas de retiro”. 2008. FIPROS www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/119802.pdf

García Serrano, Carlos; Arranz, José María; Canto, Olga y Malo, Miguel Ángel. “El sistema de protección por desempleo y la duración efectiva de los episodios de paro” 2012 FIPROS. www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/174197.pdf

Higuera, Carmen; Marcos, Carmen; Frutos, Rafael. “Una primera aproximación a las carreras profesionales de las distintas generaciones” Publicado en “La Muestra Continua de Vidas Laborales” Colección Informes y estudios, Seguridad Social. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2006

INE (1): Instituto Nacional de Estadística Movimiento Natural de la Población: Nacimientos www.ine.es/jaxiBD/menu.do?L=0&divi=MNP&his=0&type=db

INE (2): Instituto Nacional de Estadísticas; Flujos migratorios estimados. Migraciones exteriores. Serie 2010-2011. www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=%2Ft20%2Fp259%2Fe01&file=pcaxis

Junta de Andalucía “Detección y análisis de los factores que determinan en Andalucía la no incorporación de la mujer al empleo” Cuadernos de Investigación 4. Consejería de Economía y Hacienda. 2009

Lapuerta Mendez, Irene. “Employment, Motherhood and Parental Leaves in Spain”, Tesis Doctoral, Univesitat Pompeu Fabra 2012.

Luque, Sílvia; Panadero, Hungría; Sanz, Jesús y Coll, Christian “Trayectorias laborales de los y las jóvenes y mantenimiento de la protección social. un análisis comparado”. 2011. FIPROS. www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/174197.pdf

Malo, Miguel Ángel; Cueto, Begoña; García Serrano, Carlos; Pérez Infante, José Ignacio. “La medición del absentismo. Estimaciones desde la perspectiva de las empresas y de las vidas laborales” . 2012. FIPROS www.seg-social.es/Internet_1/Estadistica/FondodeInvestigacio48073/EstudiosFIPROS/Tema4Salud/index.htm

Martínez Martín, M^a Isabel (Directora). “Trayectorias laborales de mujeres que ocupan puestos de alta cualificación”. Centro de publicaciones, Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad. 2011.

Miret Gamundi, Pau; Pérez Díaz, Julio; López Colás, Julián; Agúin Ferradas, José Ramón; Vidal Coso, Elena; Gómez León, Madelín. “Tasas de reproducción de los años vividos de la población cotizante y pensionista en España”. 2007 FIPROS. www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/100616.pdf

Moral-Arce, Ignacio; Patxot, Ció; Souto, Guadalupe. “Obtaining lifetime earnings patterns for Spain”. Julio 2009. Presentado al Workshop “Modeling the Effects of Pensions and Other Welfare State Transfers in an Ageing World”.

Moreno, Gloria y Cebrián, Inmaculada. "Trayectorias de afiliación y bases de cotización, según género" 2009. FIPROS. www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/129732.pdf

Muñoz de Bustillo Llorente, Rafael; Braña Pino, Francisco Javier y Antón Pérez, José Ignacio. "Determinantes de la inserción laboral de los jóvenes en España. Revisión y nueva evidencia empírica" Universidad de Salamanca. 2007.

Muñoz de Bustillo, Rafael; de Pedraza García, Pablo; Villacampa González, Alberto "Vidas laborales y tipos de contratos" 2009 FIPROS www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/129738.pdf

Ruesga, Santos; Carbajo, Domingo; Gómez, Valeriano; Monsueto, Sandro E.; Resa, Carlos; da Silva, Julimar. "Mutuas de accidentes de trabajo y la gestión de incapacidad temporal" 2008. FIPROS. www.seg-social.es/Internet_1/Estadistica/FondodeInvestigacio48073/EstudiosFIPROS/Tema4Salud/index.htm

SAEZ, Felipe (Director) "Itinerarios laborales en la Comunidad de Madrid". Panorama Laboral 2007. Universidad Autónoma de Madrid 2007.

Toharia, Luis y Cebrián, Inmaculada (2006) "Análisis longitudinal de la rotación laboral en función de los historiales laborales: explotación de la nueva base de datos de Seguridad Social". 2006.

Vicente, Ana; Martínez, Timoteo; Martínez, Juliana; Calderón, M^a José; Moreno, Rafael "Cambios en el mercado laboral español. La incorporación de la mujer al mercado laboral". 2009. FIPROS <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/131345.pdf>

Vicente Merino, Ana (Responsable) y otros. "La calidad de vida de la población pensionista a través del indicador "tasa de sustitución" de los salarios." 2011. FIPROS. www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/162446.pdf