

María Jesús Vara Miranda*

LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL SISTEMA PÚBLICO DE PENSIONES: EL CASO DE ESPAÑA

El artículo estudia el reparto de las transferencias que aporta el sistema de pensiones en España desde una perspectiva de género. El análisis revela dos hechos básicos: existen notables diferencias entre hombres y mujeres, tanto en derechos adquiridos como en la cuantía de las pensiones; y el carácter contributivo del sistema reproduce las desigualdades existentes en el mercado de trabajo. A partir de ambos hechos, el trabajo aporta dos conclusiones relevantes: las pensiones de las mujeres empeoran con la edad y el grado de desigualdad entre las pensiones de las mujeres es menor que entre los hombres.

Palabras clave: sistema de pensiones, igualdad de género, pensión de viudedad, pensión de jubilación, mujeres mayores.

Clasificación JEL: H55, J14, J16, J26.

1. Introducción

Los análisis que se vienen realizando sobre el envejecimiento de la población española constatan dos evidencias. La primera, es que la proporción de mujeres con dificultades económicas entre las personas mayores de 65 años es significativamente superior a la pro-

porción de mujeres en la población total. La segunda, que ese hecho se acentúa según avanza la edad de esas personas mayores. Al mismo tiempo, se constata que gran parte de las personas con más de 65 años tiene como principal o como único ingreso las transferencias del sistema público de pensiones.

Este trabajo se propone enlazar esas tres evidencias para responder a dos interrogantes: ¿es posible encontrar una relación entre el sistema público de pensiones español y la desigualdad distributiva entre hombres y mujeres mayores de 65 años?, ¿contribuye dicho sistema a acentuar esa desigualdad según se eleva la edad de las personas mayores? Ante la notoria ausencia de estudios concretos sobre el reparto de las pensiones entre hombres y mujeres —sus condiciones y sus consecuencias— este trabajo pretende aportar un foco de luz sobre ambos interrogantes.

* Profesora Titular de Economía Aplicada, Departamento de Estructura Económica y Economía del Desarrollo, Universidad Autónoma de Madrid.

Este trabajo forma parte del proyecto de investigación «Edad, género y derechos: envejecer en femenino» del Instituto Universitario de Estudios de la Mujer (IUEM) de la Universidad Autónoma de Madrid, que está financiado por el M.º de Ciencia e Innovación para el período 2010-2012, dentro del marco del VI Plan Nacional de Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica. La realización de este trabajo ha contado con la colaboración de Violeta De Vera Martín en la búsqueda de información estadística.

Versión de agosto de 2010.

El trabajo asume un planteamiento en línea con el enfoque de género, es decir, las referencias analíticas se establecen a partir de las diferentes funciones que hombres y mujeres ejercen en la sociedad. Este factor, profundo y permanente, hace que las mujeres sigan desarrollando las actividades domésticas y de cuidados, de modo que determina estructuralmente las diferencias que aparecen en otros ámbitos, como el mercado laboral o la distribución de la renta.

Por tanto, las respuestas a los dos interrogantes planteados permiten constatar en qué medida un sistema de pensiones basado en las contribuciones realizadas durante la vida laboral reproduce una relación asimétrica entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo. Lo cual, en última instancia, remite a esos diferentes roles que cada género ejerce en la sociedad. Siendo así, este artículo se propone aportar conocimiento sobre en qué medida el sistema público de pensiones reproduce las diferencias sociales entre hombres y mujeres en las personas de mayor edad, y, en caso afirmativo, si dicha relación se acentúa según avanza la edad de las personas mayores. En este sentido, se trata de un trabajo novedoso que cuenta con escasas referencias anteriores, entre las que destacan los estudios realizados por Lourdes Pérez Ortiz (2003) y por Diana Alonso y María Pazos (2010).

Esta primera aproximación sobre la relación que existe entre el sistema de pensiones y la desigualdad de género en las personas mayores se lleva a cabo mediante un análisis descriptivo. Por tanto, como se apunta al final de las conclusiones, su punto de llegada no hace más que abrir una agenda de investigación para que se realicen estudios de mayor profundidad cuantitativa que arrojen resultados más concluyentes. En consecuencia, este trabajo trata de iniciar un camino que hasta ahora cuenta con muy pocos precedentes en nuestro país. El desarrollo del trabajo se estructura en seis apartados. En el apartado 2 se presentan las principales tesis de la literatura sobre la desigualdad de género y su relación con el sistema de pensiones. Los apartados 3 y 4 exponen, sucesivamente, la configuración del sistema públi-

co español y los datos que muestran la desigualdad de ingresos entre las pensiones que reciben los hombres y las mujeres en España. El apartado 5 estudia las diferencias de ingresos entre las mujeres pensionistas según su edad. El apartado 6 analiza la desigualdad entre las pensiones que reciben las mujeres según tramos de ingresos y la compara con la que se produce en el caso de los hombres. El apartado final sintetiza los resultados obtenidos.

2. Mirada de género sobre los sistemas de pensiones

Los sistemas de pensiones se convierten en foco de atención con cierta frecuencia, sobre todo cuando se debate sobre las dificultades de sostenibilidad financiera que puede acarrear el progresivo envejecimiento de las sociedades desarrolladas y los efectos de la crisis económica. Las propuestas de reforma que se ofrecen se orientan a reforzar el esquema basado en un trabajador a tiempo completo que contribuye al sistema a lo largo de su vida laboral, y que a cambio adquiere el derecho a obtener unos ingresos en el momento de la jubilación, en caso de fallecimiento del perceptor que ostentaba aquel derecho, se generará el de orfandad para sus hijos menores y el de viudedad para su mujer.

Esa manera de enfocar el análisis de las pensiones olvida el impacto negativo para las mujeres que se deriva del vínculo contribución-derechos, ya que estas reparten su tiempo entre la actividad laboral y el trabajo no remunerado que dedican a labores domésticas y de cuidados. Ese olvido da lugar a que, a pesar de que las mujeres mayores son las principales receptoras de protección social, un gran número de estudios y de propuestas sobre los sistemas de pensiones ignoren la visión de género. Dejan así de considerar los posibles efectos sociales que se derivarían del hecho de que la mayor parte de las mujeres decidieran dejar de ocuparse de esas tareas no pagadas para tener más horas laborables, ya que estas son, en definitiva, las que, según los esquemas vigentes, dan la

oportunidad de obtener ingresos en las últimas etapas de su vida.

El condicionante estructural de las diferencias

Cuando los sistemas de pensiones se analizan teniendo en cuenta esa perspectiva de género los resultados son concluyentes en cuanto a la desigualdad entre hombres y mujeres en concepto de pensiones. Las diferencias en detrimento de las mujeres son muy notables en dos aspectos: quienes tienen derecho a percibir esas pensiones y cuál es la cuantía de las mismas. Los principales estudios disponibles (Stark, Folbre y Shaw, 2005; Monticone, Ruzik y Skiba, 2008; Jefferson, 2009 y Marin y Zólyomi, 2010) ponen de manifiesto dos evidencias empíricas: que tal derecho incluye a un menor número de mujeres, y que los ingresos que perciben son inferiores a los que obtienen los hombres.

El segundo rasgo que destaca la literatura especializada en el análisis de género de las pensiones es la existencia de un ámbito (el mercado de trabajo) en el que se originan las diferencias en los derechos y en las cuantías de las pensiones entre mujeres y hombres, y de un factor estructural de género (la división social de trabajos remunerados y no remunerados) que explica la brecha de género en el mercado laboral. Desde el mismo momento de su creación, los sistemas de pensiones responden a la diferencia de roles de género según el esquema hombre-sustentador y mujer-esposa-madre. Los hombres se incorporan al sistema como trabajadores que cotizan a la seguridad social y adquieren derechos, mientras que las mujeres son miembros de su familia que se beneficiarán de la pensión del marido, de unos ingresos sustitutivos en caso de fallecimiento y de alguna otra ayuda pública en caso de extrema necesidad. Con el paso del tiempo ese modelo ha experimentado cambios, debidos fundamentalmente a que la inserción laboral femenina ha hecho que el hombre no sea ya el único que aporte ingresos (Bonnet y Geraci, 2009). Sin embargo, apenas han variado las condiciones socio-estructurales que hacen que las mujeres si-

gan siendo las responsables de las tareas domésticas y de cuidados. Este hecho se convierte en un lastre que limita sus opciones laborales (Ferber y Nelson, 2003; Carrasco, 2004; Mayordomo y Domínguez, 2006 y Prieto, 2007) en tres sentidos: unas no se incorporan al mercado de trabajo, otras, si lo hacen, lo abandonan con posterioridad, y, finalmente, otras mujeres entran y salen del mercado sin mantener la continuidad de su trayectoria laboral.

Consecuentemente, las mujeres cuando llegan a la edad de jubilación se encuentran —unas— sin derecho a pensión de jubilación, o bien —otras— con una pensión comparativamente menor que la de los hombres, porque en su vida laboral han percibido salarios inferiores y/o han truncado su promoción profesional y/o han trabajado de forma discontinua. Por tanto, el patrón contributivo dominante en los sistemas de pensiones establece una relación entre la posición en el mercado de trabajo y las pensiones: como las mujeres tienen menos tasa de actividad y las activas perciben menores ingresos y tienen una menor dedicación laboral, en la etapa de jubilación obtienen también menores ingresos que los hombres.

A su vez, esa relación remite a otra previa que se establece en la sociedad y que concierne a la posición de hombres y mujeres ante las actividades no remuneradas. El tiempo que las mujeres tienen que dedicar a las labores de cuidados (niños, ancianos, enfermos) y domésticas es un trabajo no pagado que les resta oportunidades laborales. Ese factor social es el que determina el menor número de años de empleo, la mayor proporción de trabajo a tiempo parcial, la segregación ocupacional y la brecha salarial (Jefferson, 2009; UNECE, 2009 y Bonnet y Geraci, 2009).

Elementos específicos de la desigualdad entre países

El tercer rasgo que analiza la literatura son las diferencias específicas que existen entre los sistemas públicos de pensiones en los distintos países desarrollados,

dependiendo de cuáles sean sus respectivos modelos de bienestar y las reformas concretas que se hayan aplicado posteriormente. Esas diferencias se relacionan con las regulaciones específicas y con cuestiones técnicas sobre el cómputo de las pensiones, pero no con los fundamentos que sostienen al sistema, donde domina el principio de *contributividad* (Meil, 2010: 175) según el cual los derechos se adquieren a través de las cotizaciones, estas dependen del salario que, a su vez, está condicionado por las características del puesto de trabajo y por la estabilidad en el empleo.

Entre las diversas tipologías que se proponen para distinguir los sistemas de pensiones, tal vez la más reconocida es la del Esping Andersen (1990), que establece tres tipos de regímenes: *a)* el socialdemócrata, propio de países escandinavos, *b)* el corporativo o profesional, que es más frecuente en los países de la Europa continental, y *c)* el liberal, que es característico de los países anglosajones. El primero es el que tiene un reconocimiento más amplio de derechos y ofrece una mayor garantía de rentas para toda la población; mientras que el tercero es el que cuenta con menor presencia de la protección pública, compartida con otros complementos y con fondos de pensiones privados. El sistema de tipo profesional, mayoritario en la Unión Europea, es el que presenta un vínculo más estrecho entre, por un lado, el acceso a los derechos y la cuantía de los ingresos que aporta el sistema y, por el otro, el salario y el tipo de empleo durante el período de vida laboral.

La literatura especializada ofrece evidencias bastante concluyentes sobre la pertinencia de esa clasificación y, además indica que en todos los casos se detectan desigualdades de género en los ingresos por pensiones. Así se aprecia cuando se analizan los casos más representativos de cada uno de los tres tipos de regímenes. Suecia, Dinamarca o Noruega, por un lado; Alemania, Francia y otros países europeos, así como varios latinoamericanos, por otro; y Estados Unidos, Canadá, Australia, Nueva Zelanda (Ginn, Street y Arber, 2001; Thompson, 2006; Leitner, 2001; Marin y Zólyomi, 2010 y Mesa-Lago, 2006). Algunos estudios muestran que las diferencias de

género no dependen principalmente del mayor/menor carácter público/privado del sistema, sino que están relacionadas con el grado en que perduran en cada sociedad los modelos tradicionales de género en la división del trabajo (Ginn, Street y Arber, 2001).

Los países en los que la conexión entre cotizaciones (durante la vida laboral) y los derechos y cuantía (de las pensiones de jubilación) es algo menos rígida son aquellos que han introducido otras asignaciones complementarias al margen de la vida laboral, como ocurre en Canadá, Australia, Nueva Zelanda, Dinamarca, Holanda con las «pensiones básicas» o las de «seguridad de vejez», o bien en España con las pensiones no contributivas. Algunos estudios valoran que esas medidas favorecen en alguna medida a las mujeres porque les facilitan unos recursos en la edad avanzada que son independientes de su historia laboral previa (Jefferson, 2009: 118-119). No obstante, en casi todos los casos se trata de ayudas mínimas que deben completarse con otros recursos que, al final, vuelven a tener alguna conexión con el empleo.

La escala de las diferencias de género según los países depende de cómo se especifiquen los tres componentes que intervienen en el cálculo de la pensión: *a)* el período de carencia, es decir, el número mínimo de años de cotización; *b)* los importes cotizados tomados como referencia para calcular la base reguladora; y *c)* la edad a la que se accede a la jubilación.

En primer lugar, en cuanto al período de carencia, cuanto más alto sea el umbral mínimo de ese período, más perjudicial resulta para las mujeres, ya que por la dedicación a tareas de cuidados sus trayectorias laborales se interrumpen, su estabilidad en el empleo es menor y su presencia en los trabajos a tiempo completo también es inferior a la de los hombres (Jefferson, 2009). En segundo lugar, por lo que se refiere al cálculo del importe de la pensión, suele hacerse ponderando las contribuciones realizadas durante un número determinado de años. En el seno de la Unión Europea no hay un único método y las investigaciones realizadas no aportan un resultado concluyente acerca de cuál es el método de

cálculo más sensible a los temas de género. No obstante, parece que el análisis apunta a que cuanto más largos son los períodos que se toman como referencia más se beneficia a los salarios altos, que en su mayoría son percibidos por hombres (Leitner, 2001). De ese modo, las diferencias de género se aminorarían con la aplicación de métodos que tomen como referencia un número menor de años. Parece también que las diferencias son menores cuando el cálculo se efectúa seleccionando los años con las mejores cotizaciones (Bonnet *et al.*, 2006).

En tercer lugar, en lo referente a la edad de acceso a la jubilación, tampoco existen resultados concluyentes sobre su impacto en las diferencias de género. Sí resulta evidente que alargar o acortar la edad tiene repercusiones sobre la sostenibilidad financiera, pero no en cuanto a su efecto de género. A veces se señala que un acceso temprano a la jubilación perjudicaría a las mujeres porque a sus menores ingresos por pensiones se une su mayor esperanza de vida y, por tanto, se dilata el período en el que perciben retribuciones más precarias (Bonnet *et al.*, 2006).

Alternativas de actuación con distinto alcance social y laboral

Es así que, cuando se investiga sobre las propuestas que pueden impulsar la igualdad de género surgen niveles de análisis claramente distintos, según que se formulen propuestas que se dirijan a modificar el factor estructural (rol de las mujeres en las tareas domésticas y de cuidados), o bien que se centren en el ámbito donde se origina la desigualdad contributiva (la posición de las mujeres en el mercado de trabajo), o bien los métodos de cálculo de las pensiones de jubilación.

El factor estructural emplaza a un cambio radical de la sociedad que garantice la distribución equitativa de las actividades en el hogar y en el cuidado de las personas necesitadas de atención. Emplaza, por tanto, a la modificación de las relaciones hombre-mujer y de lo público-privado: mayor reparto de tareas entre personas, sin

distinción sexista, y mayor contribución pública al cuidado de las personas que lo necesitan (Stark, 2005; Stark *et al.*, 2005 y Alonso y Pazos, 2010).

Del segundo nivel de actuación se ocupan los estudios que analizan la discriminación en el mercado de trabajo, que apuntan hacia dos tipos de actuaciones complementarias. De un lado, las medidas que pueden eliminar las diferencias de género relativas a salarios, acceso al empleo y promoción en el puesto de trabajo. De otro lado, el diseño de políticas de conciliación de vida familiar y laboral¹, de modo que aumente la responsabilidad doméstica de los hombres y redunde en un reparto más equilibrado de las tareas. En este sentido, las mejores experiencias se localizan en los países escandinavos y en Francia, donde se constata que actuando en esas dos direcciones, las diferencias de género en las pensiones se reducen (Jefferson, 2009 y Bonnet *et al.*, 2006).

El tercer nivel de actuación analiza las formas de modificar el método de calcular la pensión para que contribuya a reducir la desigualdad de género. En este sentido, la literatura especializada en el estudio de los sistemas de pensiones desde el enfoque de género (Leitner, 2001; Bonnet, Buffeteau y Godefroy, 2006; Ferber, Simpson y Rouillon, 2006 y Jefferson, 2009) muestra que las mejores experiencias apuntan hacia tres medidas principales. Una es la de acortar el umbral del período de carencia. La segunda consiste en reconocer dentro del tiempo mínimo exigido de cotización los años dedicados a tareas de cuidados, los denominados *care credits*. Así, en Francia se reconocen ciertos períodos de cuidado de los hijos y en Alemania, Finlandia, Suecia, Austria e Italia se cuentan como años de cotización algunos de los dedicados a cuidar a cualquier miembro de la familia que sea dependiente.

¹ Entre esas políticas destacan medidas como los permisos parentales, los horarios flexibles y las excedencias para cuidados de los hijos y otros familiares dependientes, las ayudas para el pago de cuidadores de personas dependientes. Sobre esas políticas véase HIMMELWEIT (2008) y MARTÍNEZ HERRERO (2009).

La tercera medida, conocida como *earning sharing*, está menos experimentada, pero hay casos como el Reino Unido donde la pareja comparte las contribuciones y los ingresos, de manera que la cotización que efectúa cada miembro se computa al 50 por 100 y cuando lleguen al momento de cobrar la pensión se considerara como si tuvieran derechos individuales, ya que se supone que la división del trabajo que haya habido entre ambos ha sido necesaria y merece reconocimiento por igual, independientemente de que uno se haya dedicado más a las actividades productivas y el otro más a las domésticas (Bonnet y Geraci, 2009 y Jefferson, 2009).

Por último, existe un tipo de propuesta que tiene un alcance intermedio entre las que se dirigen a modificar las condiciones laborales y las que se limitan al cambio de los métodos de cálculo de las pensiones. Es la que defienden quienes proponen eliminar la *contributividad*, es decir, la percepción de pensiones en función de la contribución realizada durante la vida laboral. Se trata de una alternativa que requeriría un notable incremento de los ingresos fiscales, además de otros cambios en el sentido distributivo del sistema de pensiones. En esa misma dirección, pero con un alcance menor, sí cuenta con más apoyo la propuesta de sacar la pensión de viudedad del marco de las contributivas y sustituirla por otra transferencia que aporte más ingresos y no esté vinculada a ninguna trayectoria laboral (Monticone, Ruzik y Skiba, 2008 y Alonso y Pazos, 2010).

3. Sistema público de pensiones en España

Según la tipología propuesta por Esping Andersen (1990), el sistema de pensiones vigente en España se puede calificar como corporativo-profesional, es decir, del mismo tipo que los que predominan en el continente europeo. Está formado principalmente por diversas pensiones de carácter contributivo, aunque también dispone de otras prestaciones (minoritarias) de índole no contributiva. Según los datos de mayo de 2010, el

sistema público supera los 9,1 millones de pensiones, de los que más de la mitad se destinan a mujeres y de los que casi el 95 por 100 son pensiones de carácter contributivo.

Considerando las pensiones contributivas, el sistema público está organizado a través de varios regímenes de seguros (Cuadro 1). El Régimen General es el más extendido (59 por 100 del total), ya que incluye a la mayoría de los trabajadores asalariados, y es el que proporciona las retribuciones mensuales más altas —salvo las excepciones que se mencionan más abajo—. Dicho régimen es la fuente de la que procede el 66 por 100 de las pensiones de los varones y el 53 por 100 de las que obtienen las mujeres (Cuadro 1).

Dicho régimen establece, con carácter general, que para tener derecho a recibir una pensión de jubilación (contributiva) es necesario haber alcanzado los 65 años y acreditar un mínimo de quince años cotizados de jornada a tiempo completo. A partir de esos dos requisitos, se calcula el importe de la pensión como un porcentaje de la cotización media (base reguladora) de los años de trabajo que excedan al período mínimo de cotización. De modo que con 15 años se percibe el 50 por 100 de la base reguladora, con 25 años el 80 por 100 y con 35 años se llega al 100 por 100. Esas son las condiciones estándar desde las cuales la regulación indica con detalle los demás aspectos: el método de cálculo, los coeficientes relativos a los años cotizados, los coeficientes reductores por jubilación anticipada, las fórmulas de cómputo de jornadas a tiempo parcial y otros supuestos varios que se alejen de la norma general².

² Un análisis detallado de la legislación vigente se encuentra en ALONSO y PAZOS (2010, 13-25) y también en MEIL (2010, 179-183). En el caso de la pensión de viudedad el importe es el 52 por 100 de la base reguladora y en la pensión de orfandad es el 20 por 100 de dicha reguladora para cada hijo con derecho a pensión. Cabe también señalar que a finales de enero de 2011 se ha llegado a un acuerdo entre los agentes sociales sobre una nueva reforma que amplía la edad de jubilación a 67 años y el período para calcular la pensión a 25 años. Las medidas se empezaran a aplicar en 2013 de manera progresiva hasta alcanzar plena vigencia en 2027.

CUADRO 1
SISTEMA PÚBLICO DE PENSIONES EN ESPAÑA, MAYO DE 2010*

Pensiones contributivas												
<i>Según el tipo de régimen</i>						<i>Según el concepto</i>						
Número de pensiones			Pensión media			Número de pensiones (miles)			Pensión media			
Distribución (%)			Euros por mes	Mujeres/hombres		Total	Hombres	Mujeres	Euros por mes	Mujeres/hombres		
Total	Hombres	Mujeres	Total	(%)								
Total	100,0	100,0	100,0	778,2	61,5		Total	8.646	4.205,8	4.440,1	778,2	61,5
General	59,0	65,8	52,7	925,5	63,7		<i>Porcentaje del total</i>					
Autónomos	21,3	19,3	23,2	546,5	74,5		Jubilación	59,2	78,3	41,2	882,3	59,3
Agrario	7,4	6,9	7,9	518,6	83,0		Viudedad	26,4	3,7	47,9	571,3	139,4
Trabaj. del mar . . .	1,5	1,8	1,2	844,3	54,5		Inc. permanente . .	10,9	14,5	7,3	849,0	77,4
Minería carbón . . .	0,8	1,0	0,6	1.354,2	42,7		Orfandad	3,1	3,3	2,9	350,2	82,5
Empleados hogar . .	2,1	0,3	3,8	476,3	143,3		Favor familiar	0,4	0,2	0,7	458,8	109,7
Accidentes trabajo .	2,4	3,0	1,8	844,6	75,7							
Enfermedad profes.	0,5	0,5	0,5	1.089,4	59,9							
SOVI	4,9	1,3	8,3	359,0	100,5							

Pensiones no contributivas						
Número de pensiones (miles)			Pensión media			
Total	Mujeres/total (%)	(%) en mujeres	Euros por mes	Mujeres/hombres		
Total	514,4	72,0	100	<i>Porcentaje del total</i>		
Seguridad Social . .	89,0	70,8	87,5	336,3	100,0	
Invalidez	38,3	55,6	29,6	336,3	100,0	
Jubilación	50,7	82,2	57,9	336,3	100,0	
P. asistenciales . . .	3,3	86,1	4,0	149,9	100,0	
Enfermedad	2,9	85,4	3,5	149,9	100,0	
Vejez	0,4	90,9	0,5	149,9	100,0	
Prestaciones LISMI	7,6	80,0	8,5	149,9	100,0	

NOTA: * También existen las pensiones denominadas de «clases pasivas», destinadas a funcionarios civiles y militares, con características específicas y con un número reducido de perceptores.

FUENTE: Seguridad Social. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Gobierno de España. <http://www.seg-social.es/> fecha de consulta: 16 de julio de 2010.

Los demás regímenes son específicos y se articulan en torno a ciertos sectores profesionales. Entre ellos, el que tiene más amplitud es el de los trabajadores autónomos (21 por 100), si bien su remuneración es bastante inferior a la que ofrece el régimen general. La otra quinta parte de las prestaciones se canaliza mediante

regímenes minoritarios con importes significativamente menores (agrario, empleados de hogar, SOVI³), con las

³ El Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez se basa en los derechos adquiridos por las cotizaciones de ciertos regímenes que se extinguieron

excepciones del que se aplica a los trabajadores de la minería del carbón y a las pensiones por enfermedades profesionales, cuyas cuantías son las más altas de todo el sistema.

El análisis de los conceptos por los que se perciben pensiones —sea por uno u otro régimen de aseguramiento— muestra que la mayor parte corresponde a pensiones de jubilación, a las que se suman las de viudedad, orfandad, incapacidad permanente y favor familiar (Cuadro 1). Las pensiones de jubilación superan los cinco millones y representan el 59 por 100 del total del sistema de pensiones contributivas, mientras que las de viudedad son el 26 por 100 y las otras tres suponen menos del 15 por 100.

El cuadro muestra cómo las prestaciones de los hombres se concentran claramente en la pensión de jubilación (78 por 100), que son las que proporcionan un mayor importe mensual, mientras que en las mujeres predomina la pensión de viudedad (48 por 100), creadas en los años cincuenta para dar cobertura social a mujeres que quedaban sin recursos cuando fallecía su marido, que era el que sostenía la familia con su salario o con su pensión de jubilación. Ese signo distintivo sigue presente, ya que el 93 por 100 de las pensiones por ese concepto son percibidas por mujeres, con un importe medio mensual sensiblemente menor (en un 35 por 100) que la pensión por jubilación (Cuadro 1).

Por su parte, las prestaciones no contributivas abarcan a medio millón de personas y apenas suponen el 5,6 por 100 del sistema de pensiones⁴. Se destinan a personas sin historia laboral, o con historias cortas, débiles e irregulares que no les han permitido cumplir con los requisitos mínimos para optar a una pensión basada en sus cotizaciones. La mayor parte se otorga a través

de la Seguridad Social (por jubilación o invalidez), mientras que otras se financian desde los presupuestos del Estado (pensiones asistenciales) y otras a través de la Ley de Integración Social del Minusválido (LISMI). Resulta significativo que casi las tres cuartas partes de esas prestaciones no contributivas fueron percibidas por mujeres.

Finalmente, antes de analizar el sistema público de pensiones, cabe destacar cuatro rasgos de la evolución reciente de la cuantía de la pensión media.

1) Durante el período 2003-2009, el crecimiento de esa cuantía alcanza una tasa media del 2,7 por 100 anual, en términos reales, que es superior en cinco décimas al ritmo de crecimiento del PIB⁵. Se constata, por tanto, cierto esfuerzo por parte de los poderes públicos para mejorar esas prestaciones.

2) Esa mejora también se observa respecto a otras fuentes de ingresos de la población⁶. En esos seis años, el salario mínimo creció a una media del 2 por 100 anual, mientras que el ingreso bruto de los empleados a tiempo completo apenas lo hizo al 0,1 por 100 anual entre 2003-2007 (años para los que se dispone de datos). La única variable de ingreso que ha experimentado un crecimiento similar al de las pensiones ha sido la renta personal neta (2,7 por 100 según los datos disponibles para 2003-2008), que incluye los ingresos por actividad laboral, los ingresos financieros y las transferencias públicas (incluidas las pensiones).

3) Como consecuencia, el valor de la pensión media con respecto al salario mínimo se ha elevado ligeramente: en 2003 representaba casi un 4 por 100 más y en 2009 lo supera en casi un 8 por 100. Sin embargo, el valor de la pensión media sigue siendo un 55 por 100 inferior al ingreso medio de los empleados a tiempo completo.

hace más de treinta años. Cubre a los afiliados antes del 1 de septiembre de 1939 al desaparecido Régimen del Retiro Obrero Obligatorio y para quienes el 1 de enero de 1967 tuviesen el período de cotización exigido entonces.

⁴ Existen también las pensiones de las clases pasivas destinadas a ciertos funcionarios civiles y militares.

⁵ Cálculos hechos a partir de los datos de la Seguridad Social, <http://www.seg-social.es>.

⁶ Cálculos hechos a partir de INE, Cuentas de la Economía Española y Encuesta Anual de Estructura Salarial: <http://ine.es>; y EUROSTAT: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>

4) El crecimiento de la pensión media se debe principalmente al aumento de las pensiones contributivas, en particular a las de jubilación de los hombres y a las de viudedad de las mujeres⁷.

4. La desigualdad de género en el sistema de pensiones

Según la información referida a mayo de 2010, el importe medio del conjunto de las pensiones contributivas se sitúa en 778 euros al mes. La pensión mensual media de los hombres es de 970,2 euros y la de las mujeres es de 596,4 euros, es decir casi un 40 por 100 inferior a la de los hombres. Si solamente se consideran los pensionistas mayores de 65 años, la desigualdad se mantiene en la misma proporción.

La desigualdad permanece

Una primera explicación sobre los factores que determinan esa diferencia de género se obtiene a través del análisis de las fuentes de procedencia de esos ingresos. Desde el punto de vista del tipo de régimen de aseguramiento, casi las dos terceras partes de las pensiones de los hombres proceden del régimen general, cuya cuantía media es un 19 por 100 más alta que la media del conjunto de las pensiones contributivas; mientras que en las mujeres la proporción de las adscritas a dicho régimen no alcanza el 53 por 100, de modo que una parte considerable de sus percepciones se deriva de otros regímenes (autónomos y agrarios) con importes sensiblemente inferiores (Cuadro 1).

Desde el punto de vista de la clase de pensión contributiva, más de las tres cuartas partes de las pensiones de los hombres proceden de la jubilación, cuya cuantía media es un 13 por 100 más alta que la media del conjunto de las pensiones; mientras que en las mujeres la

proporción de las que reciben esa clase de pensión solo es del 41 por 100. Para ellas, la pensión de viudedad es la principal fuente —casi un 50 por 100—, siendo la cuantía media de esa clase un 27 por 100 inferior a la del conjunto de pensiones. De forma complementaria, son mujeres en su mayoría (72 por 100) las receptoras de las pensiones no contributivas, las más bajas de todo el sistema, cuyo importe medio —según provenga de la Seguridad Social o de los presupuestos estatales— es entre un 60 por 100 y un 80 por 100 inferior a la media de las pensiones contributivas. Así pues, se constata que una parte mayoritaria de las pensiones que reciben las mujeres son de carácter asistencial y de supervivencia, mientras que en los hombres predominan las de jubilación, que tienen su origen en los ingresos salariales obtenidos a lo largo de la vida laboral.

Estos datos reflejan que la desigualdad de género se mantiene estable, puesto que los resultados que hemos expuestos, correspondientes a 2010, son muy similares a los hallados por Lourdes Pérez Ortiz (2003)⁸ en su análisis de los datos de 2002. Por tanto, teniendo en cuenta los datos de 2002 y 2010, más allá de los aumentos registrados en el número de pensionistas y en la cuantía que reciben, la característica más relevante es que a lo largo de casi una década se mantiene la desigualdad en el reparto de las pensiones, tanto en lo que se refiere a la participación de hombres y mujeres en la estructura del sistema, según los regímenes de aseguramiento y las clases de pensión, como en la proporción del importe que reciben ambos en cada tipo de pensión. Eso se debe, en parte, a que el sistema de pensiones español no ha incorporado medidas específicas para corregir esas diferencias, a pesar de que se ha convertido en un modelo más universal y solidario, bastante parecido a los europeos más avanzados⁹.

⁷ Cálculos hechos a partir de los datos de la Seguridad Social, <http://www.seg-social.es>.

⁸ Recomendamos en particular las páginas 437 a 459 de su extenso informe.

⁹ Por primera vez, se ha incluido una medida en ese sentido en la reforma de enero de 2011, que se puede equiparar a las de «créditos de cuidados» que existen en otros países europeos. Así, a las madres en

Esa constatación queda ratificada cuando, en una segunda aproximación, se analiza el importe de las pensiones en el mismo tipo de aseguramiento (el régimen general) y en la misma clase (pensión de jubilación). Entre los adscritos al régimen general, el importe medio recibido por las mujeres es un 36 por 100 menor que el correspondiente a los hombres. Entre los beneficiarios de jubilación, el importe medio de las mujeres es un 41 por 100 menor que el percibido por los hombres, esto es, 613 euros para aquellas frente a 1.032 euros para estos.

Además, la información disponible pone de manifiesto que esa disparidad de género no se ha reducido conforme aumentaba la participación laboral femenina, sino que ha ocurrido lo contrario. Diana Alonso y María Pazos (2010: 25-26) muestran que la relación entre los importes medios de las pensiones de jubilación de mujeres y hombres, para todos los tramos de edad, ha empeorado en el transcurso de los 20 años comprendidos entre 1988 y 2008, ya que ha ido decreciendo. Esta evidencia es significativa, ya que en un sistema de carácter eminentemente contributivo la pensión de jubilación es la única que puede facilitar la reducción de las distancias entre las percepciones de hombres y mujeres.

Por tanto, las dos aproximaciones realizadas revelan una misma sintomatología que remite al carácter estructural de esa desigualdad de género y apunta a una misma causa directa: la desigualdad en el mercado de trabajo (Pérez Ortiz, 2003: 448-449 y Alonso y Pazos, 2010: 13-16). Por un lado, es menor la proporción de mujeres con acceso a las prestaciones del régimen general, que es el que se vincula con las contribuciones realizadas por los asalariados y, por ello, el que aporta pensiones de mayor cuantía. Entre las distintas clases de pensión, también es menor la proporción de mujeres con derecho a jubilación que, de nuevo, es la que está vinculada al historial laboral y tiene un mayor im-

excedencia por cuidar a su hijo se le reconocen nueve meses como período de cotización, hasta un límite máximo de tres hijos.

porte. Por otro lado, desde ambas perspectivas (régimen y clase de pensión) la pensión percibida por las mujeres es también inferior porque así lo fueron sus contribuciones durante la vida laboral, reflejando el menor salario y la menor duración del período de participación de las mujeres en el mercado de trabajo. Todo ello a pesar de que ha aumentado la tasa de actividad de las mujeres y que, al menos, determinados segmentos laborales de mujeres han mejorado su posición en el mercado de trabajo¹⁰.

Las mujeres han alcanzado mejoras pero no igualdad

El mayor cambio del sistema tuvo lugar de manera implícita conforme se fue elevando la tasa de actividad femenina. Así, un mayor número de mujeres efectuaban sus cotizaciones y se hacían acreedoras a recibir una pensión cuando décadas después concluyese su vida laboral. Sin embargo, también de ese modo se profundizaba la desigualdad de género que padece el sistema de pensiones, ya que el reconocimiento del derecho de jubilación y la cuantía de la prestación reflejan la dispar posición de hombres y mujeres en el mercado de trabajo. Hecho que se ha ido agravando con el paso del tiempo en la medida en que, al amparo de la necesidad de garantizar la sostenibilidad financiera, se han ido endureciendo los requisitos contributivos previos de los que depende la pensión, exigiendo una mayor cotización efectiva, un mayor número de años mínimos de cotización y un mayor número de años de continuidad en la cotización¹¹. De ese modo, las reglas de cálculo penali-

¹⁰ Un análisis cuantitativo más detallado, que pretendemos abordar en otro trabajo, deberá intentar discriminar el impacto relativo de cada uno de los elementos que afectan a la desigualdad mujeres-hombres en el sistema de pensiones. Sin ese análisis, la persistencia de la desigualdad, a pesar de las mejoras laborales obtenidas por las mujeres, apunta en dos direcciones: a) la posición laboral de los hombres también ha mejorado; b) las reformas implementadas no parecen ser capaces de modificar esas condiciones de desigualdad de género.

¹¹ En ese sentido, la primera gran reforma del sistema en el año 1985 amplió el período mínimo de cotización, de 10 a 15 años, y el período

zan las trayectorias laborales con menores salarios, menor período de actividad laboral y menor continuidad. Es decir, las que afectan en una mayor proporción a las mujeres, trasladando con mayor intensidad al sistema de pensiones la desigualdad que caracteriza a la inserción laboral femenina. De ese modo, a pesar de que las pensiones percibidas por las mujeres han experimentado una indudable mejora, al mismo tiempo se ha ampliado la brecha de la desigualdad de género en el sistema de pensiones debido a que la posición de los hombres ha mejorado en mayor medida.

Precisamente, uno de los fenómenos más relevantes del mercado de trabajo español de las últimas décadas fue que la masiva incorporación de mujeres no estuvo acompañada de cambios tendentes a corregir la desigualdad laboral con respecto a los hombres. Ese hecho se venía constatando con meridiana claridad en los numerosos estudios realizados sobre la dispar posición de ambos géneros ante el mercado de trabajo, destacando que:

i) A pesar de esa mayor incorporación laboral, la tasa de actividad femenina ha seguido siendo más de 20 puntos porcentuales inferior a la masculina, una distancia bastante mayor que la que presentan casi todos los países de la Unión Europea (Larrañaga y Echebarría, 2003; Moreno y Cebrian, 2006 y Nuño, 2009).

ii) Las mujeres activas padecen una clara segregación ocupacional y sectorial, ya que sus trabajos se concentran mayoritariamente en sectores, profesiones y categorías laborales que, en promedio, son de inferior escala y se retribuyen con salarios menores que las actividades donde se ubica la mayoría de los hombres (De la Rica, 2007).

iii) Cuando las mujeres elevan su cualificación encuentran serias dificultades para promocionarse, para acceder a puestos de responsabilidad y, en consecuencia,

para obtener salarios que se correspondan con esa cualificación (De la Rica, 2007 y Alonso y Del Río, 2008).

iv) Igualmente, la contratación temporal y el trabajo a tiempo parcial afectan en mayor medida a las mujeres que a los hombres (Callejo, 2007; Toharia, 2005 y Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2009).

Todo ello se plasma en la persistencia de un claro diferencial en el salario de ambos géneros. La brecha es del 20 por 100 cuando se comparan los salarios medios y se mantiene en el 15 por 100 cuando se comparan los salarios percibidos por trabajos de la misma capacidad y responsabilidad (Alonso y Del Río, 2008 y Moreno y Cebrian, 2009).

Además, en los últimos años, esa desigualdad de género se confirma también por los estudios que utilizan la información estadística que aporta la *Muestra Continua de Vidas Laborales*, confeccionada a partir de los registros de afiliación y cotizaciones de la Seguridad Social. Las mujeres presentan trayectorias laborales más cortas y, por tanto, menos días de cotización. Sus bases de cotización son más bajas, porque trabajan en actividades peor remuneradas y porque están ocupadas menos tiempo. La mayor discontinuidad de su trayectoria laboral se relaciona principalmente con el abandono del empleo en las edades asociadas con la maternidad y el cuidado de los hijos, mientras que en el caso de los hombres su salida del mercado de trabajo tiene lugar sobre todo en edades asociadas con la jubilación (López García, 2008 y Moreno y Cebrian, 2009).

Por tanto, en la medida en que el sistema público de pensiones no incorpora medidas de corrección de las desigualdades de género, que se generan en los roles sociales y en el mercado de trabajo, se convierte en mero transmisor de esas desigualdades.

5. La desigualdad se acentúa con la edad de las mujeres pensionistas

El análisis precedente ha considerado al conjunto de mujeres como receptoras de pensiones, principalmente de jubilación y viudedad, pero también de otros

de cómputo de la base reguladora, de 2 a 8 años. Esa tendencia a reforzar el carácter contributivo del sistema se ha mantenido en las reformas posteriores como la del año 1997, en la ley de 2007 y es el aspecto clave de la reforma de enero de 2011.

conceptos como orfandad, incapacidad permanente y favor familiar. Nos interesa ahora profundizar en la situación específica del colectivo de las mujeres «mayores», esto es, las que tienen 65 o más años, para distinguir a continuación por tramos de vejez a partir de esa edad. Se trata de dos cuestiones básicas, puesto que el análisis debe aportar respuestas a los dos interrogantes planteados al comienzo del trabajo: ¿es posible encontrar una relación entre el sistema público de pensiones español y la desigualdad distributiva entre hombres y mujeres mayores de 65 años?, ¿se acentúa esa desigualdad conforme se eleva la edad de las personas mayores?

El colectivo de mujeres mayores de 65 años comprende algo más de tres millones y medio de pensiones, una cifra que equivale al 53 por 100 del total de personas mayores de ambos géneros y supone el 80 por 100 del total de mujeres que percibe una pensión (Cuadro 2). El importe medio de la transferencia que recibe ese colectivo es de 580 euros mensuales, es decir, ligeramente inferior (en un 3 por 100) al promedio que obtiene el total de mujeres de cualquier edad que percibe una pensión.

En el colectivo de mujeres mayores, el porcentaje de pensiones contributivas adscrito al Régimen General es inferior al que se registra para el total de mujeres con pensión, ya que ni siquiera llega al 50 por 100. Otra cuarta parte lo hace a través del régimen de autónomos y la otra cuarta parte por medio de los demás regímenes especiales (SOVI, agrario, empleados de hogar, trabajadores del mar y minería del carbón). Esa distribución significa que gran parte de las mujeres mayores obtienen su pensión de los regímenes que garantizan menores cuantías, ya que el importe medio que proporciona el régimen de autónomos es un 20 por 100 inferior al promedio general y en el caso del SOVI —destinado mayoritariamente a este colectivo de mujeres— es inferior en casi un 40 por 100, con un importe medio de apenas 359 euros mensuales.

Peor aún es la situación de las perceptoras de pensiones no contributivas, que de nuevo corresponde en su

mayoría al colectivo de mujeres mayores. Más de un cuarto de millón de estas mujeres con más de 65 años obtienen 336 euros mensuales cuando se trata de aportaciones a cargo de la Seguridad Social, o bien 150 euros cuando se trata de aportaciones a cargo del presupuesto estatal.

Desde el punto de vista de la clase de pensión que recibe el colectivo de mujeres mayores, el desglose muestra porcentajes similares (del 49 por 100) entre las que disponen de derecho de jubilación y de viudedad, siendo residual (2 por 100) las pensiones de otro tipo (Cuadro 2).

Pensión de viudedad

Como es lógico, por razones de edad y del carácter mismo de la prestación, ese colectivo es el beneficiario de la mayoría (78 por 100) del total de pensiones concedidas por viudedad, el resto se destina a hombres y a mujeres con menos de 65 años. Eso se traduce en que en mayo de 2010 más de 1.700.000 mujeres mayores reciben esa clase de pensión y entre ellas una de cada cuatro, es decir, más de 400.000 mujeres tienen más de 85 años. El importe medio de dicha pensión para el colectivo de mujeres mayores es de 567 euros mensuales, una cuantía ligeramente inferior a la que corresponde al total de pensiones de viudedad de las mujeres de cualquier edad¹².

No obstante, el rasgo de mayor relieve se aprecia cuando se analiza la dispersión que existe entre el importe recibido por los diferentes tramos de edad dentro del colectivo de mujeres mayores. En primer lugar, el importe

¹² Significativamente, es el único tipo de pensión en el que la cuantía media de las mujeres supera a la de los hombres y lo hace en un porcentaje considerable (30 por 100). El derecho de los hombres a esta prestación se reconoció a principios de los años ochenta, treinta años después de que se creara esa clase de pensión, y solo afecta al 7 por 100 de las prestaciones de viudedad. Su importe procede de las cotizaciones que hubieran hecho las esposas fallecidas, lo cual remite de nuevo a la huella de los roles de género que dan lugar a las menores contribuciones de las mujeres durante su vida laboral.

CUADRO 2

PENSIONES CONTRIBUTIVAS DE LAS MUJERES, POR TRAMOS DE EDAD, MAYO DE 2010

	Número (miles)	% del total	Importe medio euros por mes	Importe medio Total=100
Pensiones contributivas totales de mujeres				
Total mujeres	4.440,1	100,0	596,4	100,0
Menos de 60.	550,3	12,4	613,7	102,9
De 60 a 64	336,5	7,6	740,0	124,1
Más de 65	3.553,3	80,0	580	97,3
65 a 69	628,8	14,2	670,8	112,5
70 a 74	641,2	14,4	608,4	102,0
75 a 79	769,6	17,3	584,4	98,0
80 a 84	717,2	16,2	555,3	93,1
Más de 85	796,4	17,9	503,8	84,5
Pensión contributiva de jubilación de mujeres .				
Total mujeres	1.830,1	100,0	612,9	100,0
Menos de 60.	0,4	0,0	1.885,3	307,6
De 60 a 64	97,2	5,3	879,1	143,4
Más de 65	1.732,5	94,7	597,7	97,5
65 a 69	426,3	23,3	691,5	112,8
70 a 74	364,6	19,9	612,4	99,9
75 a 79	357,2	19,5	585,6	95,5
80 a 84	287,0	15,7	554,1	90,4
Más de 85	297,5	16,3	501,8	81,9
Pensión contributiva de viudedad de mujeres .				
Total mujeres	2.127,9	100,0	581,0	100,0
Menos de 60.	223,5	10,5	642,0	110,5
De 60 a 64	140,6	6,6	658,0	113,2
Más de 65	1.763,8	82,9	567,2	97,6
65 a 69	193,6	9,1	631,9	108,7
70 a 74	269,9	12,7	605,6	104,2
75 a 79	402,1	18,9	586,5	100,9
80 a 84	416,0	19,5	561,0	96,5
Más de 85	482,2	22,7	508,9	87,6

FUENTE: Elaboración propia a partir de datos de la Seguridad Social. Ministerio de Trabajo e Inmigración, <http://www.seg-social.es/>, fecha de consulta: 16 de julio de 2010.

medio para el colectivo es un 12 por 100 menor que el que corresponde a las viudas que tienen menos de 65 años. En segundo lugar, el importe va descendiendo conforme aumenta la edad de las mujeres mayores. Así, las mujeres de 65-69 años obtienen 632 euros y las de más de 85 años solo 509 euros, lo que supone un 20 por 100

menos que aquellas y un 13 por 100 menos que la pensión de viudedad del total de mujeres. Por tanto, se trata de un abanico que presenta una fuerte dispersión en detrimento de las mujeres con mayores edades.

De nuevo, nos encontramos con una situación de desigualdad —en este caso entre las propias mujeres y

entre las mujeres mayores— que se relaciona con su posición en el mercado de trabajo y con el método de cómputo de la cuantía de las pensiones en un sistema de carácter contributivo. Por un lado, la disparidad de importes que perciben las viudas responde a las diferencias en el cómputo de las cotizaciones de quienes fueron sus maridos, de modo que quienes tenían menores salarios y/o trabajaron menos años o con menor continuidad traspasan esa debilidad a la cuantía de las pensiones de sus viudas. O bien aquellas cuyos maridos ni siquiera acreditaron los requisitos mínimos, y, como consecuencia, solo tienen derecho a pensiones no contributivas de escasa cuantía.

Por otro lado, el cómputo de la pensión se realiza en el momento de pasar al estado de viudedad. Por esa razón, las mujeres de mayor edad (70, 80 o más años) reciben pensiones cuyo importe quedó establecido una o dos décadas antes, de modo que a pesar de los (leves) incrementos posteriores, con el paso del tiempo su cuantía es inexorablemente menor que la pensión que perciben las viudas más recientes. Además, hay que tener en cuenta que ha sido en los últimos años cuando se han incrementado más las pensiones de jubilación —al compás de la inflación—, siguiendo las recomendaciones del Pacto de Toledo aprobado en 1995 (Meil, 2010:185). En esa medida, aplicándose un criterio casi lineal (según la inflación), las pensiones más altas de las viudas más recientes se han incrementado en una cifra mayor que las pensiones más bajas de las viudas más antiguas.

Siendo así, las condiciones y los criterios que se aplican a la pensión de viudedad viene suscitando un amplio debate acerca de su «funcionalidad» (Meil, 2010: 212) y de la conveniencia o no de mantenerla. Ciertos autores consideran que se trata de una figura obsoleta en el actual contexto social y que atenta contra los principios de equidad y eficiencia del sistema (Ferber, Simpson y Rouillon, 2006 y Alonso y Pazos, 2010)¹³. Proponen que se

elimine de forma paulatina a la vez que se mejora la cuantía de las pensiones no contributivas destinadas a proteger a las personas sin recursos propios¹⁴.

Pensión de jubilación

La casi totalidad de las mujeres con derecho a esa prestación son mayores de 65 años; solo un 5 por 100 tiene menos edad. Sin embargo, son las de este último grupo las pensiones de mayor cuantía, llegando —en el caso de las mujeres con menos de 60 años— a triplicar el importe medio que recibe el total de mujeres por ese concepto. De nuevo, la explicación de tal hecho está asociada a la diferencia en los comportamientos generacionales ante la inserción laboral. Como indican los estudios realizados sobre la posición de las mujeres en el mercado de trabajo (Durán, 1972; Casas, 1987; Moltó, 1993; Vara, 1995; Toharia, 2003; Moreno y Cebrián, 2006 y Cebrián y Moreno, 2007), las mujeres jubiladas en fechas más recientes han ocupado mejores posiciones en el mercado de trabajo, lo que se traduce en mayores salarios, mayor estabilidad y mayor duración de su vida laboral con respecto a las mujeres incorporadas hace 20, 30 o 40 años.

El proceso inverso se observa en las mujeres mayores conforme va aumentando su edad. Es así que el abanico se extiende desde los 691 euros mensuales que obtienen como media las mujeres de 65-69 años

de jubilación (por sus propias cotizaciones) o de tipo no contributivo. En otros casos, puede desincentivar la participación laboral de grupos de mujeres, instándolas a mantenerse inactivas o en la economía sumergida, lo que supone una merma para el sistema. Pero, en otros muchos casos, en países como España, esa pensión de viudedad es la única fuente de ingresos de un gran número de mujeres; no tanto de los hombres viudos que generalmente sí disponen de otros ingresos (MEIL, 2010: 213).

¹⁴ La pensión de viudedad se limita gradualmente en Italia y Alemania y se ha eliminado en Suecia (BONNET y GERACI, 2009: 2; ALONSO y PAZOS, 2010: 40) con el fin de adaptar el sistema público de pensiones hacia medidas orientadas al impulso de la igualdad de género, aunque teniendo presente que ninguna política asistencial puede compensar o igualar los derechos generados por la inserción en el mercado de trabajo con empleos de calidad (SAINSBURY, 1999).

¹³ En unos casos, puede ser una prestación innecesaria o poco justificada si sus perceptoras disponen de otras pensiones compatibles,

hasta los 502 euros de las mujeres con más de 85 años. Un diferencial de casi el 30 por 100 en perjuicio de las más ancianas, que es bastante más amplio que el que se registra en la pensión de viudedad.

De esa manera, la conjunción del efecto combinado de las dos clases de pensiones (viudedad y jubilación) origina una fuerte desigualdad en el seno de las mujeres pensionistas que de forma directa (jubilaciones) e indirecta (viudedad) viene determinada por las asimetrías generadas en la desigual participación de hombres y mujeres en el mercado de trabajo. Se amplifica notablemente por el hecho de que cuanto más tiempo hace que las mujeres concluyeron su vida laboral o que fallecieron sus maridos, más diferencia existe entre las mujeres según sus edades. A eso se añade que algunas pensiones tienen su origen en legislaciones bastante antiguas, surgidas cuando el sistema estaba en sus inicios y era notable su ambigüedad con respecto a sus objetivos, la definición de los derechos y la estructura de las prestaciones. Es decir, cuando el sistema no estaba «maduro» (Pérez Ortiz, 2003: 449). Eso hace que haya personas mayores beneficiarias de regímenes en extinción, como el SOVI, con prestaciones muy reducidas. Igualmente, las personas de mayor edad han sufrido el efecto regresivo de los períodos en los que los importes de las pensiones no se actualizaban para garantizar al menos el mantenimiento del poder adquisitivo.

Es así que considerando el efecto conjunto de ambos tipos de pensiones, las mujeres de 60-65 años obtienen unos ingresos que superan en un 22 por 100 a los que reciben las mayores de 65 años. Y dentro de este colectivo, las mujeres de 65-69 años reciben un 25 por 100 más que las que tienen más de 85 años, un 18 por 100 más que las que tienen 80-84 años y un 13 por 100 más que las que tienen 75-79 años.

6. La desigualdad de ingresos entre las mujeres pensionistas

El análisis precedente indica que las mismas causas que determinan la desigualdad de género en el reparto

de los ingresos, que aporta el sistema de pensiones, también provocan desigualdad en el reparto de pensiones entre las mujeres, en detrimento de las que solo perciben prestaciones por viudedad y no contributivas, o bien pensiones de jubilación de regímenes distintos al de carácter general, como se refleja con claridad en el Cuadro 1. En su mayor parte esa desigualdad recae sobre las mujeres mayores de 65 años y, dentro de ellas, en las de más edad. De ese modo, el perfil de las mujeres que perciben una pensión superior a los 2.000 euros mensuales parece estar más cercano al de hombres con un nivel similar de ingresos, que al de esas otras mujeres cuya pensión está por debajo de los 400 euros al mes. Sin embargo, en mayo de 2010, el número de pensiones de mujeres por encima de los 2.000 euros apenas es de 38.000, es decir, menos del 1 por 100 del total de las pensiones de mujeres, mientras que en el caso de los hombres su número se multiplica por diez (307.000) y equivale a más del 7 por 100 del total de las pensiones de los hombres¹⁵.

Aunque la información disponible no permite un análisis en profundidad del grado de dispersión de las pensiones de las mujeres mayores¹⁶, no obstante sí aporta elementos complementarios de indudable interés para conocer la desigual distribución de los ingresos de las pensiones de las mujeres, y en particular de las prestaciones por jubilación y por viudedad.

El Cuadro 3 resume la estructura de ese reparto de la cuantía percibida, destacando dos aspectos principales.

¹⁵ Cálculos obtenidos a partir de la Seguridad Social. Ministerio de Trabajo e Inmigración. <http://www.seg-social.es/>. Fecha de consulta: 16 de julio de 2010.

¹⁶ Los datos que publica el Instituto de Seguridad Social se refieren al número de pensiones que hay en cada tramo de ingresos, pero no informan sobre la distribución de los ingresos según grupos homogéneos de pensiones, lo que impide calcular la varianza de los ingresos de cada grupo de pensionistas, la localización concreta de la pensión mediana del conjunto de la muestra o bien los índices de desigualdad (Gini, Theil, varianza del logaritmo del ingreso...). Tampoco permite conocer la desagregación de los tramos de ingresos por sexo y a la vez por edades, que permitiría profundizar en las conclusiones que se han extraído en el anterior apartado.

CUADRO 3
DISTRIBUCIÓN DE LAS PENSIONES DE JUBILACIÓN Y DE VIUEDAD
POR TRAMOS DE INGRESO, MAYO DE 2010
(En %)

Euros por mes	Mujeres		Hombres
	Viudedad	Jubilación	Jubilación
Menos de 400	25,80	31,70	5,20
De 400 a 600	44,80	44,50	22,50
De 600 a 800	14,70	7,60	20,80
De 800 a 1.000	7,50	4,50	10,30
Más de 1.000	7,20	11,60	41,10
1.000 a 1.500	7,00	7,00	21,00
1.500 a 2.000	0,20	3,10	11,80
Más de 2.000	0,03	1,50	8,30

FUENTE: Elaboración propia a partir de datos de la Seguridad Social. Ministerio de Trabajo e Inmigración, <http://www.seg-social.es/>. Fecha de consulta: 16 de julio de 2010.

— Tres de cada cuatro pensiones de jubilación de mujeres están por debajo de la pensión media percibida por ese concepto, de modo que reciben menos de 600 euros al mes. Más aún, 580.000 pensiones de mujeres, que equivalen a casi la tercera parte de sus pensiones de jubilación, tienen una cuantía inferior a los 400 euros mensuales. En el otro extremo, solo el 11 por 100 de esas pensiones se sitúa por encima de los 1.000 euros y entre ellas apenas el 1,5 por 100 supera los 2.000 euros y las que lo hacen están cercanas a esa cifra. Únicamente 27.000 pensiones alcanzan ese tramo más alto, lo que probablemente se corresponde con los ingresos por jubilación de las mujeres con menor edad, que son las beneficiarias del efecto generacional, que representan el acceso a una mayor formación que les ha abierto más oportunidades en el mercado de trabajo.

— El 70 por 100 de las pensiones de viudedad de mujeres está por debajo de los 600 euros mensuales y son más de 500.000 (una de cada cuatro que percibe esa pensión) las que reciben menos de 400 euros al mes. En la parte superior de la escala es mínimo el porcentaje de mujeres (7 por 100) que tienen pensiones superiores

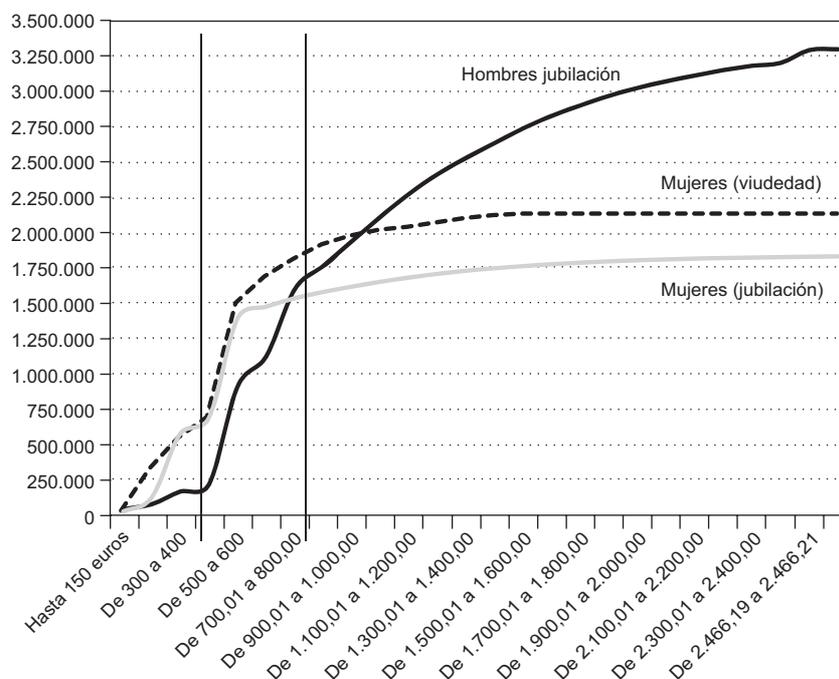
a los 1.000 euros y es insignificante el de aquellas cuya cuantía está por encima de los 2.000 euros.

Por tanto, los datos sobre el reparto de ambas clases de pensiones entre las mujeres apuntan a dos conclusiones de interés. La primera es que la escasa dispersión hacia la parte alta de la escala de las prestaciones por viudedad induce a considerar que el efecto de traslado de la condición socio-profesional de los maridos fallecidos hacia sus viudas es mínimo. Muy pocas de esas pensiones alcanzan una cuantía considerable. Apenas 530 viudas perciben más de 2.000 euros por dicha pensión, mientras que más de 270.000 hombres obtienen pensiones de jubilación por dicha cuantía.

La segunda conclusión retrata de forma fidedigna la posición desfavorable del conjunto de las mujeres en el sistema, ya que siendo de menos importe sus pensiones de jubilación y de viudedad, a la vez, presentan un menor grado de dispersión de los ingresos que en el caso de los hombres.

El Gráfico 1, construido con una mayor desagregación de los tramos de ingresos, ilustra con nitidez los cuatro elementos que caracterizan el reparto de las pen-

GRÁFICO 1
DISTRIBUCIÓN DE LAS PENSIONES POR TRAMOS DE INGRESOS, MAYO 2010



NOTA: Número acumulado de perceptores en el eje vertical; tramos de derecho de ingresos en el eje horizontal.

FUENTE: Elaboración propia a partir de datos de la Seguridad Social. Ministerio de Trabajo e Inmigración. <http://www.seg-social.es/>. Fecha de consulta: 16 de julio de 2010.

siones en el sistema español. Cada punto de las respectivas curvas representa el número acumulado de pensiones que perciben como máximo el nivel de ingresos que indica el eje horizontal. Por tanto:

a) La mayor altura de la curva en su desplazamiento hacia la derecha del gráfico indica que es mucho más grande el número de hombres que recibe pensiones de mayor cuantía que las percibidas por las mujeres en concepto de jubilación o de viudedad.

b) Por el contrario, las porciones de curvas situadas en la parte izquierda inferior, correspondientes a las dos

pensiones de mujeres, son más altas que en los hombres, indicando que el número de aquellas con cuantías inferiores a los 400 euros es considerablemente mayor que en los hombres.

c) El casi allanamiento de las dos curvas de las pensiones de mujeres a partir de los 800 euros (sobre todo la de viudedad) indica que es reducido el número de las que perciben más de esa cuantía, de manera que la inmensa mayoría se sitúa en los tramos inferiores a ese nivel; mientras que en los hombres la curva sigue una clara tendencia ascendente.

7. Conclusiones

El caso español confirma la tesis general de que un sistema de pensiones de carácter contributivo reproduce las desigualdades de género que existen en el mercado de trabajo y que, en última instancia, proceden de la diferencia de roles sociales según los cuales las mujeres se ocupan fundamentalmente de trabajos no remunerados como son las tareas domésticas y el cuidado de niños, enfermos y ancianos.

Las desigualdades laborales entre ambos géneros se desarrollan en dos planos complementarios. Por un lado, a pesar de la paulatina incorporación de las mujeres a la actividad laboral, todavía en la actualidad la tasa de actividad femenina sigue siendo 20 puntos porcentuales inferior a la masculina. Por otro lado, dentro del mercado de trabajo hombres y mujeres ocupan posiciones asimétricas en cuanto a: cualificación profesional, sector de actividad, categoría laboral, salario, continuidad laboral, posibilidades de promoción laboral, trabajos a tiempo parcial y trabajos temporales.

Los mecanismos de transmisión de esas desigualdades laborales hacia el sistema de pensiones son dos. Primero, las mujeres inactivas o con insuficientes requisitos acumulados en su vida laboral carecen de derecho a recibir pensiones de jubilación, de modo que quedan a expensas de otro tipo de prestaciones (viudedad, SOVI y ayudas no contributivas) cuyo importe es considerablemente menor. Segundo, las mujeres con derechos de jubilación perciben pensiones inferiores a las que tienen los hombres con esos derechos, merced a que el método de cálculo de las pensiones refleja la magnitud de las cotizaciones laborales (proporcionales a los salarios), así como el período de años y la continuidad de esas cotizaciones.

Por tanto, el análisis de los datos responde afirmativamente al primer interrogante planteado en la introducción del trabajo, ya que, en efecto, el sistema público de pensiones español reproduce la desigualdad distributiva entre hombres y mujeres mayores a través

de los dos mecanismos de transmisión señalados: la pensión media de las mujeres es un 40 por 100 inferior a la de los hombres, merced a que la proporción de mujeres con derechos a percibir jubilación es inferior a la de los hombres (41 por 100 *versus* 78 por 100) y a que el importe medio de la pensión de jubilación de las mujeres es un 41 por 100 inferior al de los hombres. Además, comparando los datos de 2010 con la situación de 1998 y de 2002, que han estudiado otros autores, se constata que esa desigualdad de género se mantiene en el tiempo, es decir, a pesar de que un mayor número de mujeres son activas y a que una parte se ocupa en trabajos de mayor calidad y retribución salarial. Por tanto, la intensidad de la transmisión de desigualdad desde la vida laboral al sistema de pensiones no remite, sino que consolida su carácter estructural.

La segunda conclusión del trabajo es que a través de esos mecanismos la desigualdad del reparto de las pensiones se reproduce intragénero según la edad. Las mujeres mayores de 65 años, que suponen el 80 por 100 del total de las mujeres pensionistas, perciben pensiones de viudedad por un importe medio que es un 13 por 100 menor que el percibido por las mujeres con menos edad. A su vez, dentro del colectivo de mujeres mayores, las viudas con más de 85 años reciben como media un 20 por 100 menos que las viudas de 65-69 años. De igual manera, las pensiones de jubilación de las mujeres con menos de 65 años son mucho más elevadas que las de las jubiladas mayores, y entre estas las que tienen más de 85 años reciben casi un 30 por 100 menos que las de 65-69 años, como extremos de un abanico donde el importe disminuye con cada tramo superior de edad. El agravante de esas notables diferencias de ingresos reside en que las mujeres con más de 85 años suponen ya la cuarta parte del colectivo de mujeres mayores y su tendencia es claramente ascendente.

La explicación de esa situación de desigualdad intragénero se orienta en la misma dirección: las diferencias en el mercado de trabajo. Con un matiz que

acentúa el problema, ya que quienes se jubilaron o quedaron viudas hace dos o tres décadas obtuvieron unas pensiones bastante bajas, acordes con la debilidad que entonces tenía el sistema de protección pública y desde entonces solo en algunas ocasiones el importe de esas pensiones se ha indiciado al alza de los precios. El resultado es que aquellas pensiones exageradamente bajas, siguen siendo bastante bajas en la actualidad y quedan a gran distancia de las mujeres que han accedido a esas pensiones en fechas más recientes. Por tanto, los datos confirman también el segundo interrogante inicial del trabajo: el sistema de pensiones contribuye a acentuar la desigualdad según se eleva la edad de las personas mayores, tanto entre géneros (hombres-mujeres mayores) como entre mujeres mayores.

Por último, profundizando en la desigualdad por edades entre las personas mayores hemos hallado una tercera conclusión: la dispersión de ingresos de las mujeres pensionistas es inferior a la de los hombres. Las limitaciones de la información disponible impiden elaborar indicadores de desigualdad por cada género, de modo que no es posible ampliar esa conclusión hasta decir que la desigualdad entre las mujeres pensionistas es claramente menor que la que existe entre los hombres, aunque probablemente sea así. El grado de dispersión sí es inferior porque la gran mayoría de las pensiones de mujeres, sean de viudedad o de jubilación, se sitúan por debajo de los 800 euros, mientras que en los hombres su distribución tiene una amplitud considerablemente mayor (el 41 por 100 percibe más de 1.000 euros).

Consideramos que las tres conclusiones deben ser tomadas en cuenta como referencias a modificar si se pretende mejorar la equidad social. En ese sentido, medidas de reforma sobre los métodos de cómputo que afecten a los derechos y a la cuantía de las pensiones, u otras de índole normativa que fijen los poderes públicos, pueden contribuir a corregir parcialmente esa situación. Sin embargo, se debe tener presente que las causas subyacentes de la desigualdad en el sistema de pensio-

nes se encuentran en las condiciones del mercado de trabajo y, en última instancia, en la división social de las funciones de cada género. Por lo tanto, es obligado plantear que solamente si se modifican esas condiciones laborales y se aumenta la responsabilidad de los hombres en las tareas domésticas y de cuidados se puede lograr una corrección en profundidad del desigual reparto de las pensiones.

No obstante, el punto de llegada de este trabajo no hace más que abrir una agenda de investigación orientada en dos direcciones principales. De un lado, se requieren trabajos que superen las evidentes limitaciones del análisis descriptivo, mediante la utilización de métodos cuantitativos que permitan confirmar y desarrollar las conclusiones alcanzadas. De otro lado, se requieren trabajos que examinen de forma más detallada y específica algunos de los temas abordados (mercado de trabajo, mujeres inactivas, regulación del sistema de pensiones contributivas), además de otros temas que no se han tratado y que pertenecen al enfoque de género, en particular los relacionados con la reproducción de los roles en la división social del trabajo.

Referencias bibliográficas

- [1] ALONSO, D. y PAZOS, M. (2010): «Equidad y eficiencia en el sistema español de pensiones: una revisión crítica», Instituto de Estudios Fiscales, *Papeles de Trabajo* 4/10, <http://www.ief.es>.
- [2] ALONSO, O. y DEL RIO, C. (2008): «Diferencias entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo: desempleo y salarios» en PAZOS, M. (ed): *Economía e igualdad de género: retos de la Hacienda Pública en el siglo XXI*, Instituto de Estudios Fiscales, Madrid, páginas 93-129.
- [3] BONNET, C. y GERACI, M. (2009): «Correcting Gender Inequality in Pensions. The Experiences of Five Countries», *Population and Societies*, número 453.
- [4] BONNET, C.; BUFFETEAU, S. y GODEFROY, P. (2006): «Effects of Pension Reforms on Gender Equality in France», *Population*, volumen 61, númeroS 1-2, páginas 51-80.
- [5] CALLEJO, J. (2007): «Temporalidades y tiempo de trabajo: vivencias de trabajadores y trabajadoras», en PRIETO, C.: *Trabajo, Género y Tiempo Social*, Editorial Complutense.

- [6] CARRASCO, C. et al. (2004): *Trabajo con mirada de mujer. Propuesta de una encuesta de población activa no androcéntrica*, Consejo Económico y Social, Madrid.
- [7] CASAS, J. I. (1987): *La participación laboral de la mujer en España*, Instituto de la Mujer, Madrid.
- [8] CEBRIAN, I. y MORENO, G. (2007): «El empleo femenino en el mercado de trabajo en España», *Temas laborales*, número 91, páginas 35-56.
- [9] DE LA RICA, S. (2007): «Segregación ocupacional y diferencias salariales por género en España: 1995-2002», *Fedea*, Documento de Trabajo 2007-38 serie 4.
- [10] DEL RIO, C.; GRADÍN, C. y CANTÓ, O. (2008): «Pobreza y discriminación salarial por razón de género en España», *Hacienda Pública Española*, número 184, páginas 67-98.
- [11] DURÁN, M.^a A. (1972): *El trabajo de la mujer en España*, Tecnos, Madrid.
- [12] ESPING-ANDERSEN, G. (1990): *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Princeton University Press, Princeton, USA.
- [13] ESPING-ANDERSEN, G. y PALIER, B. (2010): *Los tres grandes retos del Estado del bienestar*, Ariel, Barcelona.
- [14] ETXEZARRETA, M. et al. (2010): *Qué pensiones, qué futuro. El Estado de bienestar en el siglo XXI*, Icaria, Barcelona.
- [15] FERBER, M. y NELSON, J. (2003): *Feminist Economics Today. Beyond Economic Man*, University of Chicago Press, Chicago.
- [16] FERBER, M.; SIMPSON, P. y ROUILLON, V. (2006): «Aging and Social Security. Women as the Problem and the Solution», *Challenge*, volumen 49, número 3, páginas 105-119.
- [17] GINN, J.; STREET, D. y ARBER, S. (eds.) (2001): *Women, Work and Pensions. International Issues and Prospects*, Open University Press, Buckingham, Reino Unido.
- [18] HIMMELWEIT, S. (2008): «Rethinking Care, Gender Inequality and Policies», *Working Paper, United Nations, Division for the Advancement of Women*, <http://www.un.org/womenwatch/daw>.
- [19] JEFFERSON, T. (2009): «Women and Retirement Pensions: A Research Review», *Feminist Economics*, volumen 15, número 4, páginas 115-145.
- [20] LARRAÑAGA, M. y ECHEBARRÍA, C. (2003): «Actividad laboral femenina en España e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, número 55, páginas 65-80.
- [21] LEITNER, S. (2001): «Sex and Gender Discrimination with EU Pension Systems», *Journal of European Social Policy*, volumen 11, número 2, páginas 99-115.
- [22] LÓPEZ GARCÍA, M. A. et al. (2008): «SIPES, un modelo de simulación del sistema de pensiones contributivas en España: proyecciones a largo plazo», *Instituto de Estudios Fiscales*, Madrid. <http://www.ief.es>
- [23] MARIN, B. y ZÓLYOMI, E. (eds.) (2010): *Women's Work and Pensions: What is Good, What is Best?*, Ashgate, Viena.
- [24] MARTÍNEZ HERRERO, M.^a J. (2009): «El modelo sueco de cuidados a la infancia y sus consecuencias sobre las mujeres», *Revista de Economía Crítica*, número 8, páginas 8-21
- [25] MAYORDOMO, M. y DOMÍNGUEZ, M. (2006): «El lado oculto del empleo. La desigualdad de género y el modelo de trabajo», en VARA, M.^a J. (coord.): *Estudios sobre género y economía*, Akal, Madrid.
- [26] MEIL, G. (2010): «Incertidumbres en torno a las personas mayores», en CESC: *Informe España 2010. Una interpretación de su realidad social*, Fundación Encuentro, Madrid, páginas 163-220.
- [27] MESA-LAGO, C. (2006): «Private and Public Pension Systems Compared: An Evaluation of the Latin American Experience», *Review of Political Economy*, volumen 18, número 3, páginas 317-334.
- [28] MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN (2009): *Mujer y Mercado de Trabajo 2009*, Secretaría General de Empleo, M.^o de Trabajo e Inmigración, Madrid.
- [29] MOLTÓ, M.^a L. (1993): «Las mujeres en el proceso de modernización de la economía española», en RUBERY, J. (comp.): *Las mujeres y la recesión*, M.^o de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- [30] MONTICONE, Ch.; RUZIK, A. y SKIBA, J. (2008): «Women's Pension Rights and Survivor's Benefits. A Comparative Analysis of EU Members States and Candidate Countries», *ENEPRI Research Report*, número 53.
- [31] MORENO, G. y CEBRIAN, I. (2006): «Principales rasgos del trabajo remunerado en España y en la UE», en VARA, M.^a J. (Coord.): *Estudios sobre género y economía*, Akal, Madrid.
- [32] MORENO, G. y CEBRIAN, I. (2009): «Trayectorias de afiliación y bases de cotización según género», Secretaría de Estado de Seguridad Social, M.^o de Trabajo e Inmigración, <http://www.seg-social.es>.
- [33] NUÑO, L. (2009): «El empleo femenino en España y en la Unión Europea», *Revista de Investigaciones Feministas*, volumen 1, páginas 205-232.
- [34] PÉREZ DÍAZ, J. (2002): *La madurez de masas*, IM-SERSO, M.^o de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.
- [35] PÉREZ ORTIZ, L. (2003): *Envejecer en femenino. Las mujeres mayores en España a comienzos del siglo XXI*, Instituto de la Mujer, Madrid.
- [36] PRIETO, C. (ed.) (2007): *Trabajo, género y tiempo social*, Editorial Hacer-Editorial Complutense, Madrid.
- [37] SAINSBURY, D. (ed) (1999): *Gender and Welfare State Regimes*, Oxford University Press, Londres.

[38] SÁNCHEZ-MONTAÑÉS, M. y HERRANZ, R. (2009): «Pensiones en España. Cifras y evolución reciente, en IMSERSO (2009): *Las personas mayores en España. Informe 2008*, en <http://www.imsersomayores.csic.es>.

[39] STARK, A. (2005): «Warm Hands in Cold Age. On the Need of a New World Order of Care», *Feminist Economics*, volumen 11, número 2, páginas 7-36.

[40] STARK, A.; FOLBRE, N. y SHAW, L. B. (2005): «Explorations Gender and Aging: Cross-national Contrasts», *Feminist Economics*, volumen 11, número 2, páginas 163-198.

[41] THOMPSON, L. H. (2006): «US Retirement Income System», *Oxford Review of Economic Policy* volumen 22, número 11, páginas 95-112.

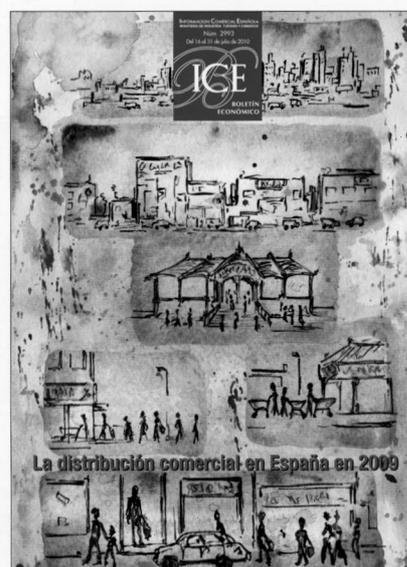
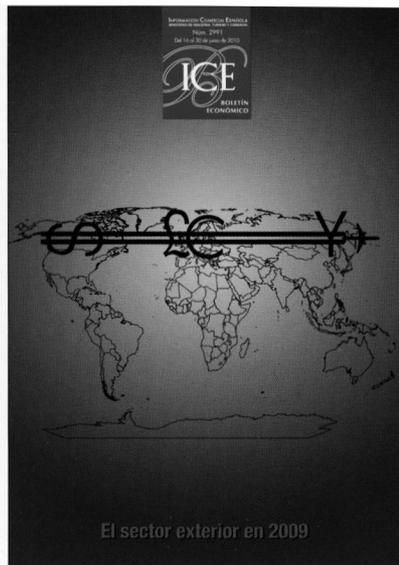
[42] TOHARIA, L. (2003): «El mercado de trabajo en España 1978-2003», *Información Comercial Española. Revista de Economía*, número 811, diciembre, páginas 203-220.

[43] TOHARIA, L. (dir.) (2005): *El problema de la temporalidad en España: un diagnóstico*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.

[44] UNECE (2009): «Gender Equality, Work and Old Age», *United Nations Economic Commission for Europe*, Policy brief on Ageing número 2. <http://www.unece.org>.

[45] VARA, M.^a J. (1995): «Las mujeres en el mercado laboral de la Comunidad Autónoma de Madrid», en ORTEGA, M. (dir.): *Las mujeres de Madrid como agentes de cambio social*, IUEM-UAM, Madrid.

ÚLTIMOS MONOGRÁFICOS PUBLICADOS



Información:
Ministerio de Industria, Turismo y Comercio
Panamá, 1, vestíbulo
28071 Madrid
Teléf.: 91 349 76 05