

CAPÍTULO

05

SANTA LUCÍA, S.A. Compañía de Seguros y Reaseguros con NIF A2803979, a través del INSTITUTO SANTALUCIA, pone a disposición de los Usuarios la presente obra titulada Pensiones del Futuro en su página web www.institutosantalucia.es. SANTA LUCÍA, S.A. Compañía de Seguros y Reaseguros, mediante su comunicación pública a través de esta web, concede a los Usuarios únicamente el derecho a copiar, usar, difundir, transmitir y exponer públicamente esta obra, siempre que se cumplan con todos y cada uno de los siguientes requisitos: : i) que se cite al INSTITUTO SANTALUCÍA como Entidad Promotora de la obra y la fuente original de su publicación (editora y URL de la obra); ii) Que no se use para fines comerciales y iii) Que se mantenga el material original. En ningún caso, se autoriza la transformación, alteración o creación de la obra que derive en otra diferente a través de la misma. El incumplimiento de lo establecido en esta cláusula dará derecho a SANTA LUCÍA, S.A. Compañía de Seguros y Reaseguros a reclamar los daños y perjuicios ocasionados por el Usuario incumplidor así como por cualquier tercero que no obtenga autorización expresa por SANTA LUCÍA, S.A. Compañía de Seguros y Reaseguros para utilizar la obra para finalidades diferentes a las indicadas.



PENSIONES Y GÉNERO

BRECHA DE GÉNERO EN LAS PENSIONES CONTRIBUTIVAS EN ESPAÑA

Luisa Fuster

Doctora en economía por la Universitat Autònoma de Barcelona y actualmente ocupa la posición de Catedrática de Universidad en el departamento de Economía en la Universidad Carlos III de Madrid. Sus trabajos de investigación se enmarcan en las áreas de Macroeconomía, Finanzas Públicas y Economía Laboral. Sus artículos de investigación han sido publicados en revistas académicas de alto impacto internacional.

PENSIONES Y GÉNERO

BRECHA DE GÉNERO EN LAS PENSIONES CONTRIBUTIVAS EN ESPAÑA

SECCIÓN 1

Diferencias de Género en las pensiones contributivas

SECCIÓN 2

Efectos de las pensiones de viudedad sobre la distribución de las pensiones contributivas

SECCIÓN 3

Diferencias de Género en el Mercado de Trabajo

SECCIÓN 4

Opciones de Reforma de la Pensión de Viudedad

SECCIÓN 5

Pensiones y Oferta de Trabajo

El sistema de pensiones español ha sido destacado por la Comisión Europea por su papel fundamental en el mantenimiento de la calidad de vida de los jubilados y por su rol en la disminución de la pobreza durante la vejez. El índice de pobreza de los mayores de 65 en España fue 4 puntos porcentuales inferior a la media europea en 2016¹. Asimismo, la mediana de la renta de los mayores de 65 años es superior a la del resto de la población en España. No obstante, subsisten importantes diferencias de género en la renta de los jubilados. La brecha de género en las pensiones en España es del 33,8% y la diferencia en las tasas de cobertura entre varones y mujeres es de 27 puntos porcentuales². Además, las mujeres en España se enfrentan a un mayor riesgo de pobreza que los varones porque tienen una mayor esperanza de vida. En media, su periodo de jubilación es de 23,7 años mientras que el de los varones es de 20,9 años.

En este capítulo, analizo cómo están distribuidas las pensiones contributivas entre mujeres y varones, comparando

1. Véase Comisión Europea (2018).

2. El número de mujeres que recibe una pensión no contributiva (197.000) es muy superior al de varones (59.000), véase Salvador Cifre, (2013).

dichas distribuciones entre generaciones de jubilados³.

Para ello, utilizo registros de la seguridad social con datos individuales del tipo de pensión y cuantía recibida, años cotizados y datos demográficos⁴. La metodología utilizada permite calcular la cuantía total en pensiones que recibe cada individuo con derecho a varios tipos de pensión. Ello es especialmente importante para analizar la renta en pensiones de las mujeres, ya que aproximadamente un 18% de las mismas reciben dos tipos de pensiones (tanto pensión de jubilación como de viudedad). Conviene señalar que las estadísticas proporcionadas en los Anuarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social no permiten agregar las pensiones percibidas por cada individuo, proporcionando una visión incompleta de la situación económica de los jubilados en España.

Al utilizar datos individuales de la Seguridad Social, este trabajo permite caracterizar con mayor exactitud la situación de pobreza y de brecha de género de los jubilados en España.

Este trabajo documenta que las pensiones de viudedad juegan un papel importante al disminuir la brecha de género en las pensiones, siendo este efecto más importante para las cohortes más antiguas. Las pensiones de viudedad también son cruciales para evitar situaciones de pobreza en la vejez de las mujeres, ya que un 41% de las mismas

solo recibe este tipo de pensión. La pensión de viudedad tiene un impacto muy importante en la renta de las mujeres de menos ingresos, aumentando de 0 a 605 euros la pensión total percibida por la mujer en el percentil 25 de la distribución. En el percentil 75 el efecto también es importante, aunque menor, ya que la pensión aumenta de 637 a 990 euros. La pensión de viudedad es poco relevante para los varones dado que el 95% de ellos cobra solamente pensión de jubilación. Por eso que la pensión de viudedad reduce sustancialmente la brecha de género en pensiones. Concretamente, en el percentil 50 la brecha de género en la pensión total es del 61%, pero esta brecha aumentaría a 159% si no se tuviera en cuenta la pensión de viudedad. Estos efectos varían de forma importante entre cohortes de jubilados.

La brecha de género en la pensión media de jubilación es inferior para las generaciones más jóvenes que para las mayores.

Ello se debe a que la proporción de mujeres con derecho a pensión de jubilación ha aumentado de forma importante entre las generaciones más jóvenes. Mientras solamente la mitad de las mujeres nacidas entre 1920 y 1939 cobran pensión de jubilación, dicha proporción es del 70% en el caso de las nacidas entre 1950 y 1959. Las diferencias en pensiones de jubilación entre cohortes son mucho más importantes para las mujeres que para los varones. Ello

3. Las pensiones contributivas representan el 93% del gasto total en pensiones.

4. Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) de 2017 la cual consiste en una extracción al azar del 4% de los registros de la seguridad social.

es debido al hecho que la mujer en España ha experimentado un aumento muy importante en la tasa de empleo desde los años 70 hasta nuestros días. Así, las generaciones de mujeres que se jubilarán en las próximas décadas habrán acumulado más años de cotización que las jubiladas actuales.

Las pensiones de viudedad son un importante seguro de vida que tiene como objetivo garantizar el estándar de vida del cónyuge superviviente, generalmente la esposa por tener una mayor esperanza de vida. Dada la tendencia creciente en la cuantía media de la pensión de jubilación de las mujeres en España, es razonable plantear la necesidad de reformar el modelo de pensión de viudedad vigente.

En el capítulo describo, a modo de ejemplo, dos modelos distintos de pensiones de viudedad (los de Suecia y Alemania) que han sido reformados partiendo de un modelo inicial similar al nuestro. Estos ejemplos ilustran la disyuntiva que nos plantea la posible reforma de las pensiones de viudedad. Por un lado, las pensiones de viudedad son deseables porque proporcionan un seguro de vida a las familias.

Por otro lado, la pensión de viudedad genera efectos negativos sobre la oferta de trabajo del cónyuge de menor renta. En un artículo reciente, Sánchez-Marcos y Bethencourt (2018) cuantifican los efectos a largo plazo sobre la oferta laboral de las mujeres de la eliminación de los beneficios a cónyuges existentes en el sistema de Seguridad Social americano, pudiendo ser dicho aumento desde un 5% hasta un 20% dependiendo del tipo de hogar.

El capítulo se estructura en las siguientes secciones. **En la primera sección**, expongo los hallazgos obtenidos a partir de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) sobre la brecha de género en la pensión total media, pensión de jubilación y la diferencia de género en las tasas de cobertura de las pensiones. **En la segunda sección**, analizo las distribuciones de pensiones entre mujeres y varones de la muestra. **En la siguiente sección**, comento algunas reformas representativas de la pensión de viudedad llevadas a cabo en Alemania y en Suecia. **Por último**, comento en qué medida las pensiones de viudedad y los beneficios a cónyuges en general afectan a los incentivos a trabajar de las mujeres.

DIFERENCIAS DE GÉNERO EN LAS PENSIONES CONTRIBUTIVAS

A continuación, documento las diferencias de género en las pensiones contributivas en España utilizando los datos disponibles en la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) de 2017. La MCVL es un extracto del 4% del universo de registros del sistema de la seguridad social española seleccionado al azar⁵. La muestra analizada contiene información de 153.447 mujeres y 154.659 varones (50,2%) que recibieron pensiones contributivas en el año 2017.

El tipo de pensión contributiva que reciben los varones es mayoritariamente la pensión de jubilación, mientras que solamente un 59% de las mujeres tienen derecho a la misma. En concreto, el 95% de los varones de la muestra recibe pensión de jubilación, el 1,7% recibe pensión de viudedad y el 3% restante recibe tanto pensión de jubilación como de viudedad. Sin embargo, para las mujeres observamos tres tipos bien diferenciados según el tipo de pensión que reciben: 1) un 41% recibe su propia pensión de jubilación y ésta es la única renta, 2) otro 41% recibe la pensión de viudedad como única renta y 3) el 18% restante recibe tanto pensión de jubilación como pensión de viudedad. Dado que una fracción importante de las mujeres de la muestra recibe solamente pensión de viudedad, dicha pensión de supervivencia juega hoy en día un papel fundamental evitando la situación de pobreza durante la vejez. La pensión de viudedad reduce la diferencia de género en pensiones. En concreto, la brecha de género es del 13% para mujeres que reciben los dos tipos de pensión, 28% para mujeres que reciben solamente la pensión de jubilación y un 41% para las mujeres que reciben únicamente pensión de viudedad.

Respecto a las pensiones de jubilación, en el año 2017, la pensión media fue 1.246 euros para los varones y 796 euros para las mujeres de la muestra, es decir, un 36% inferior respecto a los varones. La brecha de género en pensión de jubilación es la consecuencia de que las mujeres en media han cotizado durante menos años y han recibido menores salarios que los varones. Además, mientras que un 98,3% de los varones de la muestra recibe pensión de jubilación, solamente un 59% de las mujeres tienen derecho a la misma. En concreto, en media, los años cotizados por ellos es de 31 y por ellas 15, debido a la menor tasa de participación laboral de las mujeres de la muestra.

Dado que la tasa de participación de la mujer en España muestra una tendencia creciente desde hace décadas, es interesante abordar el análisis de la cuantía de las pensiones de jubilación por grupos de edad. En particular, divido a los pensionistas en cuatro grupos según su año de nacimiento: 1) nacidos entre 1950 y 1959 (19%); 2) nacidos entre 1940

5. La información sobre pensiones de jubilación y viudedad es representativa según muestra el estudio de Vidal Melia et al. (2015).

y 1949 (39%); 3) nacidos entre 1930 y 1939 (28%) y 4) nacidos entre 1920 y 1929 (10%). La Tabla 1 muestra que la pensión media de jubilación aumenta considerablemente desde 568 euros para la generación 1920-29 a 1.165 euros para la generación 1950-59. Si bien en el caso de los varones también se observa un aumento considerable de las pensiones de las cohortes jóvenes respecto a las de mayor edad, el crecimiento de las pensiones de las mujeres ha sido superior reduciéndose la brecha de género desde el 40% para la generación 1930-39 hasta el 21% para la generación 1950-59. Por lo tanto, se aprecia la reducción de las diferencias entre pensiones de hombres y mujeres, aunque subsiste actualmente una diferencia de género en pensiones importante entre los más jóvenes.

La disminución de la brecha de género en la pensión de jubilación se debe en parte a que la mujer ha aumentado su participación en el mercado laboral, cotiza más años y su salario medio ha aumentado. Además, al participar más, observamos que el porcentaje de mujeres con derecho a pensión de jubilación ha aumentado considerablemente para las cohortes más jóvenes respecto a las mayores. En concreto, solamente un 44% de las mujeres del grupo 1920-29 recibe pensión de jubilación, mientras que un 75% de las mujeres del grupo 1940-49 la recibe⁶. También podemos comparar la brecha de género en los años cotizados de las distintas generaciones, lo que nos permite apreciar el aumento en la experiencia laboral de las mujeres que reciben pensión de jubilación. Mientras que en media las mujeres del grupo 1950-59 han cotizado 26 años, los varones de la misma generación han cotizado 34 años, es decir, la brecha de género en el período de cotización es del 25% para la generación más joven de jubilados. Esta diferencia es mucho más acusada en las generaciones mayores siendo la brecha un 50%, 70% y 73% para las generaciones 1940-49, 1930-39 y 1920-29, respectivamente.

GENERACIÓN	BRECHA DE GÉNERO (%)	PENSIÓN DE JUBILACIÓN	% CON PENSIÓN JUBILACIÓN
1950-59	21	1.141	67
1940-49	38	807	75
1930-39	42	610	52
1920-29	40	568	44



Tabla 1: Pensión media de Jubilación por Generaciones (euros) 2017



6. Para las más jóvenes (generación 1950-55) esta proporción cae al 67% porque algunas no han alcanzado aún la edad de jubilación en 2017.

GENERACIÓN	PENSIÓN TOTAL	% CON JUBILACIÓN Y VIUDEDAD	PENSIÓN DE VIUDEDAD	% CON PENSIÓN DE VIUDEDAD
1950-59	1.536	8	725	41
1940-49	1.196	17	695	42
1930-39	1.003	24	653	72
1920-29	910	26	608	82



Tabla 2: Pensiones de Viudedad por Generaciones (euros) 2017



Como mencionaba anteriormente, las pensiones de viudedad juegan un papel fundamental al evitar la pobreza de mujeres que no cotizaron o que cotizaron poco tiempo por interrupciones en su carrera laboral. Las generaciones de mujeres nacidas entre 1920-29 y 1930-39 vivieron su etapa laboral durante el período entre 1940-1975, cuando el régimen franquista restringía los derechos laborales y la independencia económica de las mujeres. Cabe destacar que hasta la reforma del Código Civil y de Comercio de 1975, la mujer casada necesitaba el consentimiento de su marido para firmar un contrato laboral⁷. No es de extrañar, por tanto, que solamente un 44% y un 52% de las mujeres de las generaciones 1920-29 y 1930-39, respectivamente, tengan derecho a una pensión de jubilación.

La Tabla 2 muestra la pensión media de viudedad y el porcentaje de mujeres de cada grupo de edad que lo recibe. Vemos que la pensión media de viudedad no difiere tanto entre generaciones como la pensión media de jubilación. Ello se debe a que la pensión de viudedad es una proporción de la pensión de jubilación del marido y ésta no ha cambiado tanto entre generaciones como las pensiones de jubilación de las mujeres. La misma tabla muestra la pensión media recibida por las mujeres que tienen derecho tanto a pensión de viudedad como de jubilación y el porcentaje de mujeres que las reciben en cada grupo de edad. Para las viudas de las generaciones 1920-29 y 1930-39, la pensión total recibida es en media un 60% y un 65% superior a la pensión media de jubilación. Estas diferencias se suavizan en el caso de las generaciones 1940-49 y 1950-59, para quienes la pensión total es un 48% y un 33% superior a la pensión media de jubilación.

7. Ortiz Heras (2006) describe cómo se restringieron los derechos laborales de las mujeres durante la postguerra y hasta 1975: "La Ley de reglamentaciones de 1942 implantó la obligatoriedad de abandono del trabajo por parte de la mujer cuando contraía matrimonio.... La Ley 22 de julio de 1961 prohibió toda forma de discriminación laboral en función del sexo y expresamente la salarial, pero la mujer casada continuó necesitando el permiso de su marido para firmar contratos de trabajo, ejercer el comercio y usufructuar su salario. A partir de entonces, cuando las trabajadoras contraían nupcias, podían generalmente elegir entre continuar en su puesto, acogerse a una excedencia temporal de uno a cinco años para dedicarse al cuidado de su familia, o a una permanente, tras percibir una indemnización. ... por fin, la autorización marital para firmar un contrato laboral y ejercer el comercio será abolida en la reforma de los Códigos Civil y de Comercio de 1975".

EFECTOS DE LAS PENSIONES DE VIUDEDAD SOBRE LA DISTRIBUCIÓN DE LAS PENSIONES CONTRIBUTIVAS

Para tener una mejor perspectiva de la diferencia de género de las pensiones, a continuación represento los histogramas de las distribuciones de pensiones de hombres y mujeres. En primer lugar, documento cómo son las distribuciones de la pensión total que reciben los individuos de la muestra, ya que la pensión total es un mejor indicador de la renta del individuo que la pensión de jubilación. El Gráfico 1 contiene los histogramas de la pensión total de varones (izquierda) y mujeres (derecha) en 2017. Estos histogramas muestran que mientras un 64% de las mujeres recibe una pensión total de hasta 800 euros, para los varones solamente el 37% recibe una pensión por debajo de dicho umbral. Además, la distribución de la pensión total de los varones tiene más masa en la cola superior que la de las mujeres, cuya distribución está muy concentrada en aproximadamente 800 euros.

Examinemos ahora las distribuciones de pensiones de jubilación de varones y mujeres de la muestra. Respecto a los histogramas de la pensión total, el Gráfico 2 ilustra el efecto de substraer la pensión de viudedad de la pensión total. Como puede apreciarse comparando los histogramas de varones en los gráficos 1 y 2, la pensión de viudedad no cambia la distribución de pensión total que reciben los varones. Sin embargo, para las mujeres se observa una diferencia importante. La distribución de la pensión de jubilación está mucho más concentrada por debajo del nivel de los 400 euros y solamente un 16% de las mujeres reciben una pensión de jubilación superior a los 800 euros.

Gráfico 1: Distribuciones de la Pensión Total en 2017

Histograma de la Pensión Total

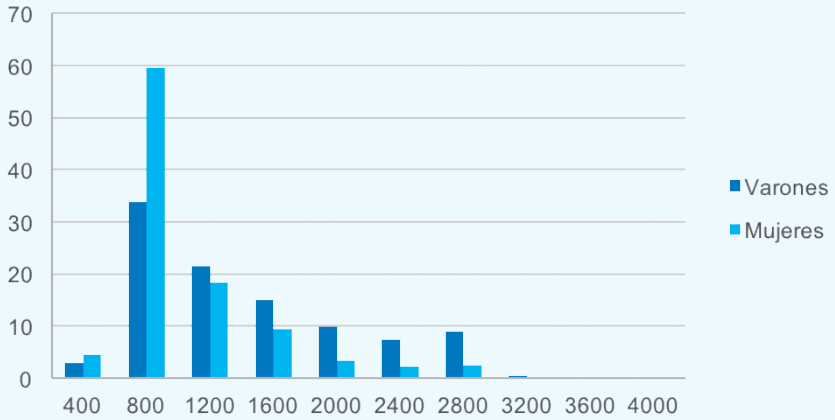
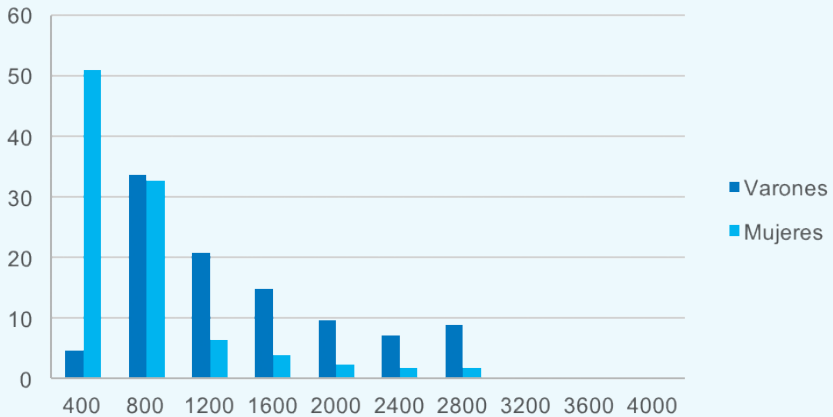


Gráfico 2: Distribuciones de la Pensión de Jubilación en 2017.

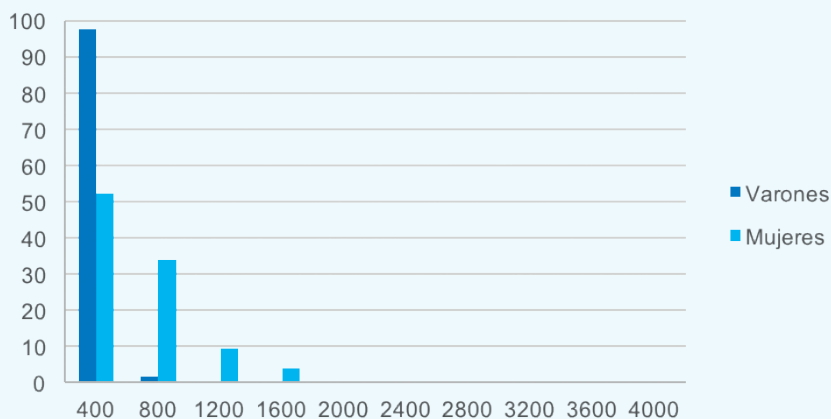
Histograma de la Pensión de Jubilación



Por último, el Gráfico 3 muestra los histogramas de las distribuciones de pensión de viudedad para varones y mujeres. En este caso, la distribución de la pensión de viudedad de varones está muy concentrada en un nivel menor a los 400 euros.

Gráfico 3: Distribuciones de la Pensión de Viudedad en 2017.

Histograma de la Pensión de Viudedad



Las siguientes tablas describen las distribuciones de pensiones de varones y mujeres mostrando los percentiles 25, 50 75 y 90 de las mismas. La Tabla 3 documenta que el 25% de las mujeres de la muestra no recibe pensión de jubilación mientras que la pensión total que reciben es 605 euros. Como ya mencioné, la pensión de viudedad es crucial para evitar situación de pobreza de estas mujeres. La pensión de viudedad reduce la brecha de género en pensiones sustancialmente en los percentiles 50, 75 y 90 de las distribuciones de pensión total. En concreto, en el percentil 50, la brecha de género en pensiones es del 61% si tenemos en cuenta la pensión total y del 159% si substraemos la pensión de viudedad de la pensión total. La brecha de género es el 60% y el 97% en el percentil 90 de la distribución de pensión total y de jubilación, respectivamente. Nótese que la brecha de género en la pensión de jubilación se reduce en el percentil 90 (97%) respecto a los percentiles 50 (159%) y 75 (157%), lo que quizás sea consecuencia de la pensión máxima.

PERCENTIL	PENSIÓN TOTAL (EUROS)		PENSIÓN JUBILACIÓN (EUROS)	
	VARONES	MUJERES	VARONES	MUJERES
25	728	605	699	0
50	1.039	646	1.028	396
75	1.657	990	1.642	637
90	2.374	1.483	2.352	1.189



Tabla 3: Distribuciones de la Pensión Total y Pensión de Jubilación 2017



A continuación, veremos que la pensión de viudedad es aún más importante para las mujeres más mayores de la muestra. La Tabla 4 describe las distribuciones de la pensión total y de la pensión de jubilación de mujeres nacidas entre 1920 y 1939 (38% de las mujeres) con los percentiles 25, 50, 75, 90 y 99 de dichas distribuciones. Si bien el 50% de dichas mujeres no reciben pensión de jubilación, el percentil 50 de las mismas reciben una pensión de 637 euros que proviene de la pensión de viudedad. Además, la pensión de viudedad reduce considerablemente la brecha de género en pensiones para los mayores. En concreto, en el percentil 75 la brecha es del 52% y en el 90 del 51%, mientras que en el caso de la pensión de jubilación la brecha de género para dichos percentiles es 138% y de 186%. Es interesante que la brecha de género en las pensiones de jubilación es mayor para las mujeres más mayores de la muestra que para la media mostrada en la tabla anterior. A pesar de que una fracción menor de ellas trabajaron y cotizaron, no se aprecia un efecto de selección positiva suficientemente importante en la brecha de género de las pensiones de dicha generación.

PERCENTIL	PENSIÓN TOTAL (EUROS)		PENSIÓN JUBILACIÓN (EUROS)	
	VARONES	MUJERES	VARONES	MUJERES
25	637	637	637	0
50	839	637	790	0
75	1.314	866	1.290	542
90	1848	1.227	1.825	638
99	2.573	2.097	2.573	1.772



Tabla 4: Distribuciones de Pensiones de las Generaciones 1920-39 en 2017



DIFERENCIAS DE GÉNERO EN EL MERCADO DE TRABAJO

Las diferencias de género en pensiones contributivas documentadas son más importantes para las generaciones más mayores, ya que cotizaron muy poco debido a su baja participación en el mercado laboral. Concretamente, el porcentaje de mujeres que cobra pensión de jubilación es el 67% para el grupo de edad más joven de la muestra (nacidas entre 1950 y 1959) mientras que es solamente el 49% para grupos de mujeres de mayor edad (nacidas antes de 1940). La tendencia creciente del porcentaje de mujeres con derecho a pensión de jubilación es consecuencia del espectacular aumento de la tasa de participación laboral de la mujer en España, que tan solo era de un 28% en 1977 y hoy en día está alrededor del 70%. Dada esta tendencia creciente en las tasas de participación laboral de la mujer, cabe preguntarse cuáles serán las tasas de cobertura de las pensiones de jubilación de las generaciones de mujeres que están trabajando en la actualidad. Guner, Kayay y Sánchez-Marcos (2014) utilizan datos de la Encuesta de Población Activa para documentar los cambios en la tasa de empleo de las generaciones de mujeres que se jubilarán en los próximos 20 años. En concreto, miden las tasas de empleo a lo largo de la vida de tres generaciones: 1) las nacidas entre 1950 y 1954, 2) nacidas entre 1960 y 1964 y 3) nacidas entre 1970 y 1974. Nótese que la generación de los años 60 se jubilará entre 2025 y 2035 mientras que la generación de los 70 se jubilará entre 2035 y 2045⁸.

Para cada una de estas generaciones, Guner et al. (2014) calculan la tasa de empleo por edad, es decir, el perfil de tasas de empleo a lo largo de la vida laboral experimentado por estas generaciones de mujeres. Muestran que las mujeres en España han aumentado considerablemente su actividad laboral: si bien en el caso de la generación de los 50 la tasa de empleo era en media 43%, esta aumenta a 50% y a 63% para las generaciones nacidas en los 60 y en los 70 (7 y 20 puntos porcentuales, respectivamente). Además, la forma del perfil de tasa de empleo por edad ha cambiado considerablemente. Si bien para la generación de los 50 el perfil muestra forma de “U” porque la mujer interrumpía la carrera laboral al tener hijos para después volver al mercado laboral, el de la generación más joven es creciente a lo largo de toda la vida laboral observada (desde edad 25 a 45). Las generaciones nacidas en los 70 trabajan substancialmente más en parte por un cambio en las características de las mujeres. Concretamente, las generaciones de los 70 tienen un mayor nivel de educación y tienen menos hijos que las nacidas en los 50. Pero además, el artículo documenta que la tasa de empleo ha aumentado para todos los niveles de educación e independientemente del número de hijos. Otra observación interesante es que la tasa de empleo ha aumentado mucho más para las mujeres casadas que para las solteras, habiéndose reducido considerablemente la diferencia entre tasas de empleo

8. Estas generaciones pertenecen al período conocido como el ‘Baby Boom’ español por lo que su tamaño es importante y su impacto en los gastos agregados en pensiones también.

de casadas y solteras de la generación de los 70. Si bien el aumento en la tasa de empleo de las mujeres a lo largo de estas generaciones es importante, subsiste una diferencia de género substancial en las tasas de empleo de la generación de los 70. Mientras que la tasa de empleo de la mujer es 63%, la tasa de empleo de los varones de dicha generación es 80% aproximadamente.

Sigue existiendo una diferencia de género substancial en las tasas de empleo de la generación de los 70.



OPCIONES DE REFORMA DE LA PENSIÓN DE VIUDEDAD

La pensión de viudedad se introdujo en nuestro país en los años 50, cuando la mujer jugaba un papel menor en el mercado laboral. Es evidente que el papel de la mujer en el mercado laboral ha cambiado mucho hasta nuestros días, mientras que el diseño de la pensión de viudedad ha quedado anclado en el pasado. Algunos países han llevado a cabo reformas de la pensión de viudedad para adaptarla al hecho de que hoy en día la mujer juega un papel más activo en el mercado laboral y es más común el modelo de familia donde los dos cónyuges participan en el mercado laboral. Bonnet y Hourriez (2012) comentan posibles opciones de reforma de la pensión tradicional de viudedad. El modelo tradicional de pensión de viudedad se refiere a una renta vitalicia igual a un porcentaje (tasa de reversión) de la pensión del cónyuge fallecido, pudiéndose fijar un máximo a dicho beneficio vitalicio. Bonnet y Hourriez (2012) estudian bajo qué condiciones el cónyuge superviviente mantiene el estándar de vida que tenía antes de enviudar⁹. Con una tasa de reversión del 50%, si el superviviente tiene una pensión igual o superior al 50% de la de su cónyuge fallecido, el estándar de vida del cónyuge superviviente aumenta al enviudar. Dado el aumento en las cotizaciones de las mujeres, la brecha entre la pensión de los cónyuges tiende a disminuir, por lo que podría reducirse la tasa de reversión en el cálculo de la pensión de viudedad manteniendo el estándar de vida del cónyuge superviviente¹⁰.

En Alemania, la pensión de viudedad es tradicional en tanto que el beneficio depende de la pensión del fallecido y es un beneficio vitalicio¹¹. En el año 2002, se reforma la pensión de viudedad y se permite a los matrimonios casados después de 2001 que puedan elegir entre tener derecho a la pensión de viudedad tradicional o bien dividirse los derechos acumulados a una pensión contributiva por ambos cónyuges. Esta opción (conocida como “pension splitting”) tiene la ventaja de que iguala la pensión de viudos y viudas y es neutral respecto a la división de los ‘roles’ de los cónyuges en el hogar. La cuantía de esta pensión es, en general, menor que la tradicional si la tasa de reversión es igual o superior al 50% y, por lo tanto, es una opción menos costosa para el sistema. Sin embargo, en Alemania no se ha introducido con obligatoriedad y son los matrimonios quienes eligen cuál de las dos opciones les conviene más. Según Bonnet y Hourriez (2012), “pension splitting” tiene algunas ventajas sobre la pensión de viudedad tradicional, como que se puede mantener cuando el cónyuge superviviente vuelve a contraer matrimonio y, además, no está sujeta a un tope máximo a diferencia de la de viudedad.

9. El cálculo de Bonnet y Hourriez (2012) supone que la escala de equivalencia es igual a 1,5.

10. Por ejemplo, si las pensiones de los cónyuges son iguales, con una tasa de reversión igual a 1/3 el estándar de vida del cónyuge superviviente se mantiene constante al enviudar.

11. Bajo ciertos requisitos sobre edad, hijos a cargo y capacidad de generar ingresos el beneficio es igual al 55% de la pensión del fallecido y permanente.

Tanto la pensión de viudedad como la “pension splitting” tienen el inconveniente de generar desincentivos a trabajar para el cónyuge de menor salario. En Suecia, donde la tasa de participación de la mujer en el mercado laboral está entre las más altas junto con otros países nórdicos, el sistema de pensiones incentiva la participación laboral de ambos cónyuges con la eliminación de la pensión de viudedad. En los años 90, se reforma en Suecia el primer pilar del sistema de pensiones, pasando de un modelo de pensión definida al modelo contributivo de cuentas nocionales. Se adopta entonces un modelo nuevo de pensión de viudedad caracterizado por el carácter temporal del beneficio y que tiene como objetivo paliar parcialmente la reducción de los ingresos familiares. Sin embargo, la pensión de viudedad como renta vitalicia sigue existiendo en el segundo pilar del sistema de pensiones sueco.

PENSIONES Y OFERTA DE TRABAJO

Las pensiones de viudedad juegan un papel fundamental como seguro de vida que garantiza un nivel de renta durante la vejez. Sin embargo, también generan desincentivos a trabajar que, en el caso de las mujeres, pueden ser especialmente importantes por ser en general el cónyuge de menor renta. En esta sección, comentaremos dos estudios recientes que cuantifican los efectos de las pensiones sobre la oferta laboral. Si bien los estudios cuantitativos sobre los efectos de la seguridad social en el ahorro y la oferta de trabajo son numerosos, muy pocos modelan los efectos de la seguridad social sobre la oferta laboral de las mujeres. En general, los estudios existentes construyen un modelo de decisión del hogar en el que hay un único miembro que proporciona la renta principal de la familia. Es decir, los modelos utilizados están diseñados para estudiar el impacto de las pensiones sobre la oferta laboral de los varones principalmente. Dicho efecto es cuantitativamente muy importante como muestran Erosa, Fuster y Kambourov (2012) en varios países europeos (entre ellos España) y los EE. UU. El trabajo de Erosa et al. (2012) documenta diferencias importantes entre países en la oferta de trabajo de varones mayores de 50 años, utilizando datos microeconómicos del Health and Retirement Survey (HRS) de EE. UU. y del Survey of Health, Aging and Retirement in Europe (SHARE) para Europa. Por ejemplo, muestran diferencias de hasta un factor de 3 entre las horas trabajadas medias de varones mayores de 50 entre países y que estas se originan en la decisión de jubilación. Es decir, las diferencias en horas medias trabajadas se explican principalmente por diferencias en las tasas de participación en el mercado laboral. Por ejemplo, la media de tasa de participación de varones mayores de 50 años es 90% en Suecia, 77% en EE. UU., 71% en España, o 62% en Italia en 2004. El artículo cuantifica en qué medida el diseño de la seguridad social y otras instituciones (progresividad impositiva, seguro de invalidez, subsidio de desempleo para mayores, entre otros) explican las diferencias de oferta de trabajo de los varones de dichos países. La principal conclusión es que las diferencias en el diseño de las pensiones (tasa de reemplazo, regulación sobre la penalización por jubilación anticipada y el incentivo a la jubilación tardía) explica la mitad de la diferencia en horas trabajadas por varones mayores de 60-64 años en España y EE. UU.

Respecto al impacto de las pensiones sobre la oferta laboral de las mujeres, un reciente artículo de Sánchez-Marcos y Bethencourt (2018) cuantifica el impacto macroeconómico y sobre los incentivos a trabajar de las mujeres de la Seguridad Social en EE. UU. El sistema de pensiones público americano es un sistema de reparto que incluye beneficios a cónyuges además de pensiones de viudedad y de orfandad. En concreto, el jubilado puede elegir recibir el máximo entre su pensión o el 50% de la de su cónyuge. Dicho beneficio es un derecho también para esposos que no hayan cotizado suficientemente como para recibir una pensión contributiva. Al enviudar, el cónyuge superviviente tiene derecho a recibir el máximo entre su propia pensión contributiva o el 100% de la pensión que recibía el esposo fallecido. Los beneficios a cónyuges del sistema americano se diseñaron en un momento en el que la

mujer casada se especializaba en el cuidado de los hijos y el marido proveía la renta familiar y reconocen el derecho de la esposa ama de casa a percibir la pensión derivada de las contribuciones al sistema del marido. Por otro lado, las pensiones de viudedad aseguran un ingreso durante la vejez que compensaba a la esposa por su especialización en el trabajo no remunerado. Si bien estos beneficios se aplican tanto a mujeres como a varones, desincentivan mayormente la oferta laboral de la mujer ya que es quien frecuentemente trabaja relativamente menos horas en el mercado laboral.

Para cuantificar el impacto de estos beneficios sobre la oferta laboral de la mujer, los autores construyen un modelo de decisión de oferta laboral, consumo y ahorro de familias donde los cónyuges toman decisiones conjuntamente en un contexto dinámico de ciclo vital. El artículo cuantifica los efectos a largo plazo de (i) eliminar los beneficios del cónyuge; (ii) eliminar los beneficios del cónyuge y las pensiones de viudedad y (iii) extender el periodo utilizado para calcular la base reguladora de 35 años a 40 sobre la oferta laboral de las mujeres. El principal hallazgo del artículo es que las reformas (i) y (ii) son las que mayor impacto tienen en la oferta laboral de las mujeres, ya que la tasa de empleo femenino aumenta en 4 puntos porcentuales al eliminar los beneficios del cónyuge y en 10 puntos porcentuales si se eliminan también las pensiones de viudedad. El efecto de las reformas sobre la oferta de trabajo de las mujeres también difiere entre tipos de mujeres: 1) aquellas que reciben solamente pensión de jubilación y 2) las que reciben la pensión por cónyuge solamente o como complemento de la suya propia. El segundo grupo de mujeres reacciona mucho más que el primero aumentando la tasa de empleo en 20 puntos porcentuales, mientras que el primer grupo lo aumenta en 5 puntos porcentuales. A consecuencia del aumento de la participación laboral de la mujer en el modelo, los ingresos del sistema aumentan un 3,3% y los gastos en pensiones disminuyen en un 11%.

El trabajo de Sánchez-Marcos y Bethencourt (2018) también explora las consecuencias distributivas a largo plazo de la eliminación de los beneficios a cónyuges y pensiones de viudedad. Aunque con la reforma, el porcentaje de mujeres que percibe pensión propia de jubilación aumenta de 67% a 89%, algunas mujeres quedan sin ningún beneficio durante la vejez y el impacto sobre la desigualdad de la renta de las familias de jubilados es considerable (la pensión media anual que recibe la mujer disminuye de 13.349\$ a 9.734\$ y el índice de Gini de la distribución de las pensiones aumenta desde 0,17 a 0,29).

En conclusión, **las pensiones generan desincentivos a trabajar cuantitativamente importantes**. Los beneficios a cónyuges y pensiones de viudedad redistribuyen renta desde hogares con un solo miembro y matrimonios con dos rentas hacia matrimonios con un solo ingreso. Esta redistribución probablemente beneficia a hogares de mayor riqueza ya que la riqueza desincentiva la participación laboral de la mujer en el matrimonio. Estas consideraciones redistributivas son muy interesantes y merecen ser investigadas en una extensión del trabajo de Sánchez-Marcos y Bethencourt (2018).

CONCLUSIONES

Las diferencias de género en las pensiones contributivas en España son cuantitativamente importantes, pero tienden a disminuir a lo largo del tiempo. La diferencia en la pensión media de jubilación entre mujeres y varones se explica porque la mujer ha cotizado menos años y ha recibido menor salario. Desde los años 70 hasta el presente, la tasa de empleo de la mujer en España ha experimentado un aumento espectacular, desde el 28% a 70%. Este aumento se ve ya reflejado en una mayor tasa de cobertura de la pensión de jubilación de las nuevas generaciones de jubiladas junto con una mayor pensión media de jubilación. En consecuencia, la brecha de género en la pensión de jubilación está disminuyendo.

La pensión de viudedad juega un papel fundamental en España como seguro de vida y garantía de renta en la vejez de mujeres que no cotizaron o cotizaron muy poco al especializarse en las tareas del hogar y el cuidado de los hijos. A medida que nuevas generaciones de mujeres se jubilen con mayores pensiones medias de jubilación, quizás este papel que tiene hoy en día la pensión de viudedad como garantía de ingreso en la vejez tenga que ser revisado.

Nota de la Autora:

Mi agradecimiento a Cindy Rojas por su ayuda en el manejo de los datos de la MCVL.

QUIZÁ TE PREGUNTES...

Instituto
santalucía

¿Cuán importante es la brecha de género en las pensiones en España?

En 2017, la pensión media de jubilación de las mujeres fue 796 euros, mientras que la media para los varones fue 1.246 euros. Por lo tanto, en media la pensión de jubilación de las mujeres fue 36% inferior a la de los varones. Este valor es similar al observado en países de nuestro entorno. Por ejemplo, en Francia la brecha de género en pensiones es de un 32%, en Italia un 37% y en Alemania un 42%.



Instituto
santalucía

¿A qué se debe la brecha de género en las pensiones?

La cuantía de la pensión de jubilación se calcula en función, principalmente, de dos variables: Los años cotizados y una media de ingresos laborales del trabajador. Muchas de las mujeres que hoy están jubiladas cotizaron mucho menos que los varones y por ello su pensión en media es menor. Además, las que cotizaron lo hicieron en puestos de trabajo peor remunerados que los de los varones, por lo que sus ingresos medios fueron más bajos. Hay que tener en cuenta, que un 38% de las mujeres beneficiarias de pensiones de la MCVL nacieron antes de 1939 y que vivieron su etapa laboral en una época en que la mujer participaba muy poco en el mercado. De hecho, solamente un 42% de las mujeres de la muestra nacidas en los años 30 tiene derecho a cobrar una pensión de jubilación.



¿Qué importancia tiene hoy en día la pensión de viudedad para las mujeres mayores en España?

En 2017, un 41% de las mujeres de la MCVL no tienen derecho a cobrar una pensión de jubilación y son beneficiarias de pensión de viudedad. Para dichas mujeres, por tanto, la pensión de viudedad juega un papel fundamental para evitar la pobreza durante la vejez.



¿Qué tendencia se observa en la brecha de género en las pensiones?

La brecha de género en pensiones es menor para las generaciones más jóvenes de jubiladas. En concreto, si consideramos las generaciones nacidas entre 1950 y 1959, la pensión media de jubilación de las mujeres es 21% inferior a la de los varones, mientras que dicha brecha de género es de 40% para las generaciones nacidas antes de 1939. Dado que la participación laboral de la mujer en España ha aumentado muchísimo desde 1970 (28%) hasta nuestros días (alrededor de 70%) es de esperar que la brecha de género de las pensiones contributivas vaya disminuyendo a medida que generaciones de mujeres más jóvenes se jubilen.



¿Es previsible un aumento significativo del gasto en pensiones contributivas dada la tendencia creciente de las pensiones de jubilación de las mujeres?

Sí, porque las nuevas generaciones de mujeres jubiladas han cotizado más años y han tenido salarios más altos que las generaciones que están jubiladas actualmente. Además, muchas de las mujeres jubiladas hoy en día cobran únicamente la pensión de viudedad, que es inferior a la pensión de jubilación. En 2017, la pensión media de jubilación fue 796 euros y la de viudedad 665,6 euros para las mujeres. Un 41% de ellas cobró solamente pensión de viudedad, pero un 18% cobró tanto pensión de viudedad como de jubilación, siendo la pensión total 1.082 euros en media. Dado que las nuevas generaciones de mujeres jubiladas habrán trabajado más, una mayor proporción de ellas tendrá derecho a cobrar la pensión de jubilación propia y el porcentaje que cobrará ambos tipos de pensiones será mayor al 18% actual. Por lo tanto, la pensión media de la mujer aumentará, no solo porque la pensión media de jubilación será más alta, sino también porque aumentará el porcentaje de mujeres que cobrará la pensión de jubilación y la de viudedad al mismo tiempo.



¿Debería reformarse la pensión de viudedad para limitar el crecimiento del gasto en pensiones contributivas?

La pensión de viudedad actualmente juega un papel muy importante en tanto que garantiza un nivel de ingresos a mujeres que cotizaron muy poco. En el futuro quizás se debería revisar la compatibilidad de la pensión de viudedad con la propia pensión de jubilación o quizás reducir la tasa de reversión.



Instituto **santalucía**

www.institutosantalucia.es



santalucía
■ ■ ■ ■ ■ SEGUROS ■ ■ ■ ■ ■