

Capítulo /06

**LA DISTRIBUCIÓN DE
LAS PENSIONES Y LA
BRECHA DE GÉNERO**





Luisa Fuster¹

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.

LA DISTRIBUCIÓN DE LAS PENSIONES Y LA BRECHA DE GÉNERO

Sección 1

DIFERENCIAS DE GÉNERO EN LAS PENSIONES CONTRIBUTIVAS

Sección 2

EFFECTOS 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 es un importante mecanismo de redistribución de renta. De hecho, las pensiones públicas contribuyen a que en España el índice de pobreza entre los mayores de 65 años sea menor que la media europea.³ No obstante, subsisten importantes diferencias de género en la renta de los jubilados españoles. La brecha de género en las pensiones es del 33,8% y la tasa de cobertura de la pensión de jubilación es de 27 puntos porcentuales menor para las mujeres en España.⁴ Además, el riesgo de pobreza durante la vejez es mayor entre las mujeres porque tienen una mayor esperanza de vida. En concreto, la media del periodo de jubilación es de 23,7 años para las mujeres y de 20,9 años para los hombres.

En este capítulo analizo la brecha de género de las pensiones contributivas comparándola entre distintas generaciones de jubilados.⁵ Para ello, utilizo registros de la seguridad social con datos individuales del tipo de pensión y cuantía recibida, años cotizados y datos demográficos.⁶ 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 ellas reciben dos tipos de pensiones (pensión de jubilación y de viudedad). Cabe 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.

Las pensiones de viudedad disminuyen 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 durante la vejez, ya que un 41% de las mujeres solo recibe este tipo de pensión. La pensión de viudedad aumenta considerablemente la renta de las mujeres de menor ingreso. Por ejemplo, para el percentil 25 de la distribución de pensiones contributivas de las mujeres, la pensión de viudedad aumenta de 0 a 605 euros la pensión total percibida. En cambio, para los hombres la pensión de viudedad es poco relevante ya que el 95% de ellos cobra solamente pensión de jubilación. En consecuencia, la pensión de viudedad reduce sustancialmente la brecha de género de las pensiones contributivas. Concretamente, la mediana de la brecha de género es 61% para la pensión total y 159% si no se incluye la pensión de viudedad.

La brecha de género en las pensiones contributivas varía sustancialmente entre generaciones. El aumento progresivo de la proporción de mujeres con derecho a pensión de jubilación explica en parte la reducción de la brecha de género en las pensiones de las generaciones más jóvenes.

Concretamente, dicha proporción ha aumentado desde el 50% para las nacidas entre 1920 y 1939 al 70% para las nacidas entre 1950 y 1959. Además, la pensión media de jubilación aumenta a lo largo de las generaciones siendo este aumento mucho mayor entre mujeres que entre hombres. Esta tendencia se explica por el aumento de la tasa de empleo de las mujeres desde los años 70 hasta nuestros días. Al haber participado más en el mercado laboral, las próximas generaciones de mujeres jubiladas habrán acumulado más años de cotización y obtendrán una mayor pensión media de jubilación.

Las pensiones de viudedad proporcionan un seguro contra el riesgo de sobrevivir al cónyuge. El objetivo de este seguro es garantizar el estándar de vida generalmente de la esposa al tener ésta 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 describimos, 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.

1. Agradezco la ayuda prestada por Cindy Rojas en el manejo de los datos de la Muestra Continua de Vidas Laborales.

2. Departamento de Economía, Universidad Carlos III de Madrid.

3. Véase Comisión Europea (2018).

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

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

6. 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.

El capítulo se estructura en las siguientes secciones. En la primera sección expondré los resultados 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 analizaré las distribuciones de pensiones entre mujeres y hombres de la muestra. En las dos últimas partes del capítulo comentaré algunas reformas representativas de la pensión de viudedad llevadas a cabo en Alemania y en Suecia. Por último, discutiré en qué medida las pensiones de viudedad y los beneficios a esposos en general afectan a los incentivos a trabajar de las mujeres.

Sección 1

DIFERENCIAS DE GÉNERO EN LAS PENSIONES CONTRIBUTIVAS

En esta sección, documento las diferencias de género en las pensiones contributivas 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 azar.⁷ La muestra analizada contiene información de 153.447 mujeres y 154.659 hombres (50,2%) que recibieron pensiones contributivas en el año 2017.

Las diferencias de género en las pensiones contributivas de 2017 son sustanciales. Solamente un 59% de las mujeres de la muestra percibieron una pensión de jubilación mientras que 95% de los hombres son perceptores de pensión de jubilación. Existe tres tipos de mujeres en función del tipo de pensión que reciben: 1) beneficiarias tanto de pensión de jubilación como de pensión de viudedad (18%) 2) beneficiarias solamente de pensión de jubilación (41%) 3) beneficiarias solamente de pensión de viudedad (41%). Dado que una fracción importante de las mujeres de la muestra recibe solamente pensión de viudedad, dicha pensión de supervivencia juega un papel fundamental al reducir el riesgo de pobreza durante la vejez. Además, la pensión de viudedad reduce la diferencia de género en las pensiones contributivas. En concreto, la brecha de género en las pensiones es del 13% para las mujeres que reciben los dos tipos de pensión, esta brecha aumenta a 28% para mujeres que reciben solamente la pensión de jubilación y es del 41% para las mujeres que reciben únicamente pensión de viudedad.

En el año 2017, la pensión de jubilación media fue de 796 euros para las mujeres, un 36% inferior a la de los hombres. La brecha de género en la pensión de jubilación se debe a las mujeres percibieron menores salarios y cotizaron durante menos años. En concreto, en media los años de cotización son 15 para las mujeres y 31 para los hombres.

La diferencia de género en la participación laboral explica que solamente un 59% de las mujeres de la muestra tiene derecho a percibir una pensión de jubilación a mientras que el 98% de los hombres tiene derecho a la percepción de dicha pensión.

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 para distintas cohortes de jubiladas. En particular, en la muestra de 2017 podemos observar las siguientes cohortes: 1) 1950 a 1959 (19%) 2) 1940 a 1949 (39%) 3) 1930 a 1939 (28%) y 4) 1920 a 1929 (10%). La Tabla 1 muestra que la pensión media de jubilación difiere sustancialmente entre dichas cohortes de mujeres (desde 568 euros a 1.165 euros para las generaciones 1920-29 y 1950-59, respectivamente). Además, dado que la pensión media de jubilación ha aumentado más entre mujeres que hombres, la brecha de género de las pensiones se ha reducido a la mitad (desde el 40% al 21%).

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 de las cohortes 1920-29 recibe pensión de jubilación mientras que dicho porcentaje es 75% de las de las cohortes 1940-49.⁸ También podemos comparar la brecha de género en los años cotizados de las distintas generaciones para cuantificar el aumento relativo de la experiencia laboral de las mujeres. Por ejemplo, para la cohorte más antigua, 1920-29, los hombres cotizaron 73% más años que las mujeres mientras que para la cohorte más joven, 1950-59, dicha brecha es del 25% solamente (26 años cotizados para las mujeres y 34 para los hombres). En definitiva, la brecha de género en la pensión de jubilación difiere sustancialmente entre cohortes y la media actual no es representativa de la tendencia futura de la desigualdad de las pensiones.

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

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

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

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

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

GENERACIÓN	PENSIÓN TOTAL	% CON JUBILACIÓN Y VIUEDAD	PENSIÓN DE VIUEDAD	%CON PENSIÓN DE VIUEDAD
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

Las cohortes más antiguas de la muestra de 2017 cotizaron muy pocos años por lo que la mayoría de ellas no tienen derecho a percibir una pensión de jubilación. Para estas mujeres, la pensión de viudedad juega un papel fundamental al evitar situaciones de pobreza durante la vejez. 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 restringió los derechos laborales y la independencia económica de las mujeres.⁹ Por tanto, no es de extrañar que solamente tengan derecho a la pensión de jubilación un 44% y un 52% de las nacidas en 1920-29 y 1930-39, respectivamente.

La Tabla 1 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 la recibe en cada grupo de edad. Para las viudas de las generaciones 1920-29 y 1930-39, la pensión total recibida es de media un 60% y un 65% superior a la pensión media de jubilación. Estas diferencias se suavizan en el caso de las generaciones 40-49 y 50-59 para quienes la pensión total es un 48% y un 33% superior a la pensión media de jubilación.

9. 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".

Sección 2

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

La brecha de género en la pensión media de jubilación no nos informa con precisión sobre la desigualdad en la distribución de las pensiones contributivas. Como vimos en la sección anterior, solamente un 59% de las mujeres reciben pensión de jubilación y el resto reciben pensión de viudedad. Además, un 18% de las mujeres reciben ambos tipos de pensión. Por lo tanto, se debe incorporar la pensión de viudedad al análisis de la brecha de género en las pensiones. Además, para analizar la desigualdad en las pensiones debo considerar la distribución de las mismas, y no solamente la media de las pensiones. Por ello, en esta sección analizo la distribución de la pensión total (suma de pensión de jubilación y viudedad) entre mujeres y hombres de la muestra.

El Gráfico 1 contiene los histogramas de la pensión total de hombres (izquierda) y mujeres (derecha) en 2017. Estos gráficos muestran que el porcentaje de beneficiarios de una pensión total menor de 1.000 euros es 70% para las mujeres y 46% para los hombres. Además, la masa de la cola superior de la distribución es mayor en el caso de los hombres que en el de las mujeres, para quienes la distribución está muy concentrada alrededor de 800 euros. En cuanto a la cola inferior, nótese que el porcentaje de individuos que recibe una pensión total menor a 500 euros es 11% para las mujeres y solamente 5% para los hombres.

¿Cuál es el efecto de la pensión de viudedad en la distribución de la pensión total? El Gráfico 2 ilustra el efecto de substraer la pensión de viudedad de la pensión total sobre la desigualdad de las pensiones. Al comparar los histogramas para los hombres de la muestra (véase los gráficos 1 y 2), se concluye que la pensión de viudedad no afecta la distribución de su pensión total. Sin embargo, en el caso de las mujeres, la distribución de la pensión de jubilación está mucho más concentrada debajo de los 500 euros y solamente un 10% de las mujeres recibe una pensión de jubilación superior a los 1.000 euros. Por último, el Gráfico 3 muestra los histogramas de las distribuciones de pensión de viudedad, la cual está muy concentrada por debajo de 400 euros para los hombres.

Gráfico 1: Distribuciones de la Pensión Total en 2017
Histograma de la Pensión Total

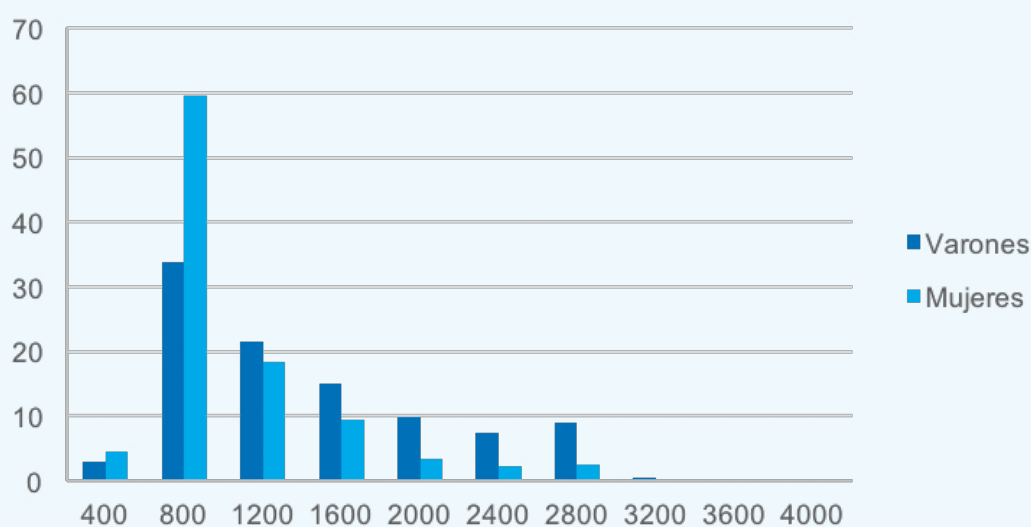


Gráfico 2: Distribuciones de la Pensión de Jubilación en 2017.
Histograma de la Pensión de Jubilación

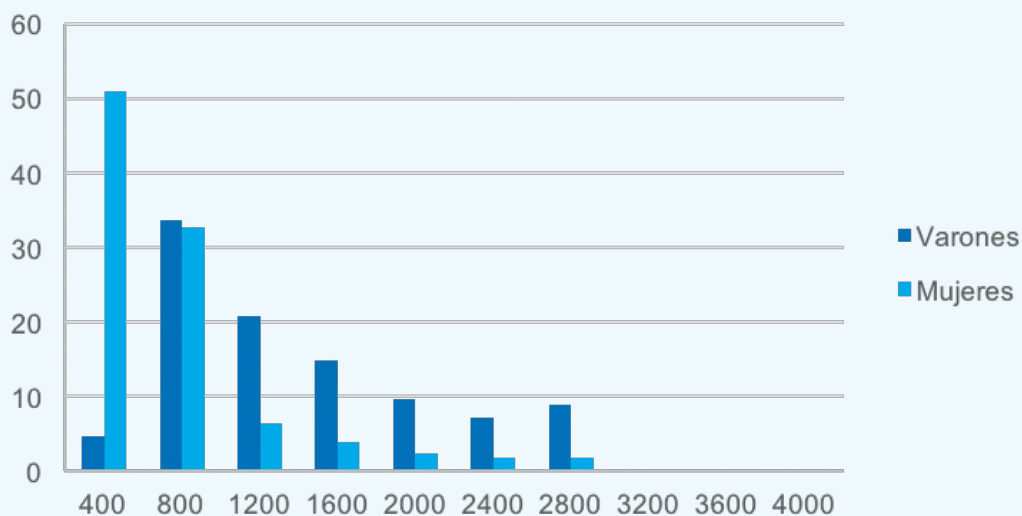
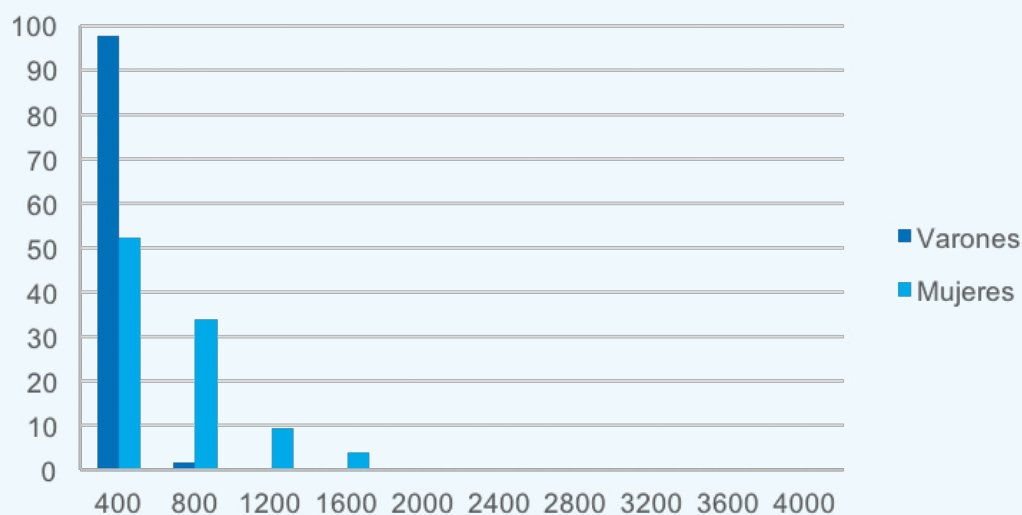


Gráfico 3: Distribuciones de la Pensión de Viudedad en 2017.
Histograma de la Pensión de Viudedad



Las siguientes tablas muestran los percentiles 25, 50, 75 y 90 de las distribuciones de las pensiones. El 25% de las mujeres de la muestra no recibe pensión de jubilación y su pensión total es de 605 euros (véase Tabla 2). Por tanto, la pensión de viudedad evita la pobreza del 25% de las mujeres de la muestra. Además, 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 pensión total de la mujer es un 38% inferior a la del hombre y esta diferencia aumenta al 62% si sustraemos la pensión de viudedad de la pensión total. En el percentil 75 de la distribución, la pensión total media de la mujer es un 40% inferior a la del hombre y esta diferencia aumenta al 61% al sustraer la pensión de viudedad. En resumen, la brecha de género de la pensión total es mayor en los percentiles inferiores de la distribución y ésta sería mucho mayor en ausencia de la pensión de viudedad.

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

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

A continuación veremos que la pensión de viudedad es aún más importante para las mujeres más mayores de la muestra. La Tabla 3 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. Vemos que solamente un 50% de las mujeres más mayores de la muestra tiene derecho a percibir una pensión de jubilación. En el percentil 50 la pensión media es 637 euros y su origen es la pensión de viudedad. Además, la pensión de viudedad reduce considerablemente la brecha de género de las pensiones. En concreto, en el percentil 75 la pensión total de la mujer es un 34% inferior a la del hombre, mientras que en el caso de la pensión de jubilación esta diferencia es del 65%. Es interesante que en el percentil 90 la brecha de género en la pensión de jubilación es menor para las mujeres más mayores de la muestra (31% frente a 49%). Efectos de selección en la participación laboral de mujeres más productivas puede explicar que la brecha de género de la pensión de jubilación sea menor para las nacidas en 1920-39.

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

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	1.848	1.227	1.825	638
99	2.573	2.097	2.573	1.772

Sección 3

DIFERENCIAS DE GÉNERO EN EL MERCADO DE TRABAJO

Las diferencias de género en las pensiones contributivas se explican en parte por la baja participación en el mercado laboral de las mujeres. La tendencia creciente del porcentaje de mujeres con derecho a pensión de jubilación (de 49% a 67% entre las cohortes 1920-39 y 1950-59) es consecuencia del espectacular aumento de la tasa de participación laboral de la mujer en España (desde 28% en 1977 a 70% en el presente).

Las nuevas generaciones de mujeres participan más en el mercado laboral y por ello en el futuro la tasa de cobertura de la pensión de jubilación será mayor a la actual. 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, Guner et al. (2014) 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 2045.¹⁰ 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%, ésta 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 un menor número de hijos que las nacidas en los 50. 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 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.

Sección 4

OPCIONES DE REFORMA DE LA PENSIÓN DE VIUDEDAD

La pensión de viudedad se introdujo en nuestro país en los años 50 cuando la tasa de participación en el mercado laboral de la mujer era muy baja. Desde entonces, el papel de la mujer en el mercado laboral ha cambiado mucho y 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) discuten 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 enviudar.¹¹ Si la pensión de viudedad tiene una tasa de reversión igual o superior al 50%, el estándar de vida del cónyuge superviviente aumenta al enviudar. Es decir cuanto menor es la brecha de la pensión de jubilación entre los cónyuges, menor es la tasa de reversión de la pensión de viudedad que garantiza el mantenimiento del estándar de vida.¹²

En Alemania la pensión de viudedad es tradicional en tanto que el beneficio depende de la pensión del fallecido y es un beneficio vitalicio.¹³ En el año 2002, se reformó la pensión de viudedad permitiendo la elección entre el derecho a la pensión de viudedad tradicional o a la división entre los cónyuges de los derechos acumulados a una pensión contributiva. 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 tasa de reversión es igual o superior al 50% y, por lo tanto, es una opción menos costosa para el sistema.

10. 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.

11. El cálculo de Bonnet y Hourriez (2012) supone que la escala de equivalencia es igual a 1.5.

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

13. 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.

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. En concreto, se puede mantener en caso de que el cónyuge superviviente vuelva a contraer matrimonio y, además, no está sujeta a un tope máximo a diferencia de la de viudedad.

Tanto la pensión de viudedad como “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 del mundo, se eliminó la pensión de viudedad lo cual incentiva la participación laboral de ambos cónyuges. En los años 1990, Suecia reformó el primer pilar del sistema de pensiones pasando de un modelo de pensión definida al modelo contributivo de cuentas nocionales. Se adoptó un nuevo modelo de pensión de viudedad caracterizado por la temporalidad del beneficio cuyo objetivo es paliar parcialmente la reducción de los ingresos familiares. El carácter temporal del beneficio (12 meses de duración) incentiva la participación laboral del esposo superviviente, quien tiene derecho a una pensión especial en caso de incapacidad para generar ingresos. Sin embargo, la pensión de viudedad como renta vitalicia sigue existiendo en el segundo pilar del sistema de pensiones constituido por los planes de empleo (“occupational pensions”) con importante cobertura.

Sección 5

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 comento dos estudios 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 EEUU. 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 EEUU 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 éstas 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 tasa media de participación de varones mayores de 50 años es 90% en Suecia, 77% en EEUU, 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 España y EEUU.

Respecto al impacto de las pensiones sobre la oferta laboral de las mujeres, el 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 EEUU. 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 proporcionaba la renta familiar. 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 hombres, 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 tienen mayor impacto sobre la oferta laboral de las mujeres. Concretamente, 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 se 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 que son cuantitativamente importantes. Los beneficios a cónyuges y las 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 brecha de género de la pensión media de jubilación 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% al 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. En concreto, la tasa de reversión de la pensión de viudedad (proporción de la pensión del cónyuge fallecido que percibe el cónyuge superviviente) que garantiza que el estándar de vida no disminuye al enviudar depende de la pensión relativa de los cónyuges. Cuando más parecidas son las pensiones de jubilación de los cónyuges, menor es la tasa de reversión que garantiza el estándar de vida constante. En base a este argumento, es posible reformar el diseño de la pensión de viudedad para hacerlo sostenible y garantizar su importante papel como seguro de vida para las futuras generaciones de jubilados.