El Pensiómetro

El Barómetro de las pensiones

II Trimestre, julio 2025

Instituto santalucía

Grupo de Investigación en Pensiones y Protección Social:

Enrique Devesa
Profesor titular de la Universidad de Valencia, investigador del Instituto Polibienestar y del IVIE

Mar Devesa
Profesora titular del Departamento de Economía Financiera y Actuarial de la Universidad de Valencia

Borja Encinas
Profesor titular en el Departamento de Economía Financiera y Contabilidad de la Universidad de Extremadura

Inmaculada Domínguez
Profesora titular de la Universidad de Extremadura

Miguel Ángel García
Economista y profesor colaborador de la Universidad Rey Juan Carlos

Robert Meneu
Profesor titular de la Facultad de Economía de la Universidad de Valencia

Edición: Julio de 2025[1]

Introducción

En esta edición de "El Pensiómetro" se han actualizado los 20 indicadores del sistema público de pensiones español respecto a la edición de diciembre ya que los 2 indicadores relacionados con la variable salario, que son anuales y no trimestrales, se han publicado en junio con datos referentes a 2023.

Los indicadores que forman parte de "El Pensiómetro" no se publican directamente en las estadísticas oficiales de la Seguridad Social, pero se elaboran a partir de ellas, bien como ratios de variables que sí se publican o bien como resultado de aplicar alguna otra metodología. En el próximo apartado se presenta la tabla con los indicadores, incluyendo su definición y su valor en tres momentos del tiempo.

- **Momento actual:** marzo o abril de 2025.
- **Mismo periodo del año anterior:** con el objetivo de comparar a corto plazo sin que influya la estacionalidad del dato, algo que podría ocurrir si se comparan meses distintos en el caso de cotizaciones, pagas extra de pensiones, PIB, etc.
- **Mismo periodo de 2012:** se ha elegido este año de medio plazo por ser el anterior al de entrada en vigor de la Ley 27/2011, que reformó el sistema de pensiones a lo largo de un periodo transitorio que finalizará en 2027. Los datos de ingresos, gastos y saldo contributivo son de diciembre de 2012, mientras que el resto de los datos serán del mismo mes que el valor más reciente para evitar la probable estacionalidad. En esta comparativa, algunos indicadores pueden verse influidos por el ciclo económico.

En el apartado 3 se interpretan los resultados y su evolución. Por último, en el apartado 4 se realiza un estudio de actualidad en mayor profundidad sobre algún hecho relevante relacionado con el sistema de pensiones. En este caso, se realiza una visión del sistema de pensiones de jubilación desde la perspectiva de género, ante la reciente sentencia del Tribunal de Justicia de la UE y del Tribunal Supremo respecto a la discriminación hacia los hombres que supone la actual regulación del complemento de brecha de género.

[1] Una versión de este informe se presentará, por parte de Santalucía, como resultado del contrato de colaboración firmado entre ellos y el Grupo de Investigación en Pensiones y Protección Social.

Sección I

Definición y valores de los indicadores

Dimensión	Indicador	Definición	Periodo del último dato	Último dato	Dato mismo periodo año anterior	Dato mismo periodo 2012
Demografía	Inversa tasa de dependencia	Población 20-64/Población 65+	abril-25	2,92	2,97	3,60
Cobertura	Tasa de cobertura	Nº pensionistas 65+/ Población 65+	abril-25	74,2%	74,3%	75,4%
Edad de jubilación	Edad efectiva de jubilación	Edad media ponderada de jubilación	marzo-25	65,28	65,31	64,45
Solidaridad	Peso complemento a mínimos	Gasto en complemento mínimos / Gasto total en pensiones (nómina)	marzo-25	4,7%	4,5%	7,3%
Sostenibilidad	Tasa de afiliación	Nº afiliados / Población 20-64	abril-25	72,1%	71,1%	57,6%
Sostenibilidad	Afiliados por pensionista	Nº afiliados / nº pensionistas	marzo-25	2,29	2,28	2,09
Sostenibilidad	Pensión por € cotizado	Pensión media (x14) / cotización media sin cese (x12)	marzo-25	2,26	2,29	1,93
Generosidad	Generosidad absoluta	Pensión media por pensionista (€/mes)	marzo-25	1.445,60	1.382,57	908,21
Reemplazo	Tasa de reemplazo agregada	Pensión media anual / Salario medio (jubilación)	2023	68,6%	65,2%	58,3%
Reemplazo	Tasa de reemplazo marginal	Pensión media anual 65-69 / Salario medio 60-64 (jubilación)	2023	69,3%	66,5%	68,3%
Brecha de género	Brecha de género agregada	Pensión media mujeres / pensión media hombres (Jubilación)	marzo-25	69,6%	68,8%	59,8%
Brecha de género	Brecha de género marginal	Pensión media mujeres / pensión media hombres (Altas Jubilación)	marzo-25	80,1%	79,3%	66,5%
Ingresos	Ingresos contributivos sobre el PIB	Ingresos contributivos / PIB (últimos 12 meses)	marzo-25	10,6%	10,4%	10,2%
Ingresos	Tasa de variación de las cotizaciones de afiliados	Cotizaciones de afiliados sin cese ni desempleo (crecimiento mismo mes año anterior)	marzo-25	8,0%	7,6%	
Gastos	Gastos contributivos sobre el PIB	Gastos contributivos / PIB (últimos 12 meses)	marzo-25	12,5%	12,3%	10,4%
Gastos	Tasa de variación de las pensiones contributivas	Pensiones contributivas (sin mínimos) (crecimiento mismo mes año anterior)	marzo-25	6,3%	5,9%	
Saldo	Saldo contributivo	Saldo contributivo (millones €) (últimos 12 meses)	marzo-25	-30.831	-28.535	-2.399
Saldo	Saldo contributivo sobre el PIB	Saldo contributivo / PIB (últimos 12 meses)	marzo-25	-1,91%	-1,88%	-0,23%
Saldo	Saldo contributivo por pensionista	Saldo contributivo (€) / nº pensionistas (últimos 12 meses)	marzo-25	-3.333	-3.127	-296
Saldo	Saldo contributivo por cotizante	Saldo contributivo (€) / nº afiliados (últimos 12 meses)	marzo-25	-1.450	-1.374	-142

Sección II

Interpretación de los indicadores y su evolución

La **inversa de la tasa de dependencia,** que es el indicador demográfico de referencia, continúa con su tendencia descendente y se sitúa en 2,92, un nuevo mínimo de la serie. Esta tendencia al envejecimiento de la población repercute en el aumento del número de pensionistas, especialmente mayores de 65 años, ante lo cual se ha legislado con el objetivo de aumentar la edad efectiva de jubilación y así disminuir la tasa de cobertura.

Efectivamente, uno de los instrumentos de la reforma de 2011 fue el de aumentar la edad legal de jubilación, mientras que la más reciente Ley 21/2021 introdujo cambios en la jubilación anticipada y demorada con el objetivo de aumentar la edad efectiva de jubilación. Como resultado de todo ello, la edad legal ha aumentado **1 año y 8 meses** desde 2012 hasta 2025, de 65 años a 66 años y 8 meses, y **la edad efectiva de jubilación** lo ha hecho en poco más de un año en ese mismo periodo, desde 63,9 de media en 2012 (64,45 en marzo de 2012) a 65,28 en marzo de 2025. Los primeros años la edad legal aumentó más que la efectiva, posteriormente, la Ley 21/2021 supuso incrementos mayores en la edad efectiva que en la legal a lo largo de 2023 (2,3 meses la efectiva y 2 meses la legal), sin embargo, en el segundo semestre de 2024 (media 65,17 años) y en el primer trimestre de 2025 (media 65,13 años) el aumento de la edad efectiva parece algo estancado respecto al primer semestre de 2024 (media 65,18 años), lo que habrá que seguir en el futuro por si fuera un cambio de tendencia. De hecho, **la tasa de cobertura** de las pensiones entre los mayores de 65 años ha bajado sólo 1,2 puntos desde 2012 (de 75,4% a 74,2%), de los cuales la mayor parte se ha producido desde 2022.

El **indicador de solidaridad** ha aumentado en 2025 hasta el 4,7% desde el 4,5% de 2024. La tendencia decreciente de los últimos años se ha frenado en 2024 y 2025 debido a la política de mayor revalorización de las pensiones mínimas como consecuencia del mandato del Real Decreto-Ley 2/2023, que pretende el acercamiento de las pensiones mínimas al umbral de pobreza, y que ha compensado el hecho de que las nuevas pensiones son más altas y tienen menos necesidad de ser complementadas. Este cambio de tendencia seguirá como mínimo hasta 2027, ya que en estos próximos 2 años se pretende cerrar la brecha con el umbral de pobreza de una forma más acelerada (un 50% en 2026 y un 100% en 2027).

Los tres **indicadores de sostenibilidad** han evolucionado positivamente en el último año. Los indicadores de afiliación han sido buenos, con aumentos de 1 p.p. en la **tasa de afiliación** (72,1% en marzo de 2025 frente a 71,1% en marzo de 2024) y de 1 centésima en la ratio de **número de afiliados por pensionista** (2,29 frente a 2,28). Por su parte, la cotización media ha crecido más que la pensión media, en parte debido al nuevo aumento del MEI y a la nueva cotización de solidaridad, todo ello en enero de 2025. Así, la **pensión media por euro cotizado** ha bajado a 2,26 en marzo de 2025 desde 2,29 en marzo de 2024. La tendencia a largo plazo de este indicador es a aumentar (1,93 en marzo de 2012) y tras su máximo durante la pandemia, se ha estabilizado desde enero de 2023 gracias al buen comportamiento de las cotizaciones. Sin embargo, no ha llegado a bajar de 2,2 lo que pone de relieve una necesidad de modificación en el diseño de nuestro sistema de pensiones para que la cotización media (mayor productividad y salarios) crezca igual o más que la pensión media y poder compensar la probable disminución futura de los dos primeros indicadores de sostenibilidad, especialmente el número de afiliados por pensionista, por motivos demográficos.

La **generosidad en términos absolutos**, medida a través de la **pensión media por pensionista**, mejora continuamente en el tiempo. La pensión media por pensionista se sitúa en marzo de 2025 en 1.445,6 €/mes, un 4,6% más que en marzo de 2024, impulsado, sobre todo, por la revalorización normal del 2,8% y la adicional de las pensiones mínimas y de la brecha de género (hasta un equivalente del 3,3%). La diferencia entre ambas tasas (1,3%) es aproximadamente el efecto sustitución (nuevas pensiones más altas que las que causan baja). Esta mayor generosidad requiere crecimientos de la productividad y empleo suficientes para compensar el efecto sustitución y el efecto número de pensiones sin tensionar el equilibrio financiero.

En cuanto a la **brecha de género**, se aprecia una tendencia a largo plazo a su disminución, lo que se traduce en un aumento de los indicadores. A nivel agregado, la pensión media de jubilación de mujeres se sitúa en un 69,6% de la de hombres (59,8% en 2012). Es previsible que la reducción de la brecha de género agregada continúe en el futuro ya que, en términos marginales, es decir, si se analizan las nuevas pensiones de jubilación, el indicador es superior, situándose en un 80,1% en marzo de 2025. Algunas medidas recientes de la reforma del sistema de pensiones que pretenden disminuir esta brecha en el futuro inmediato son la mejora de la integración de lagunas en el caso de mujeres, el aumento por encima del IPC del complemento de brecha de género y la mejora de las pensiones mínimas

para acercarlas al umbral de pobreza que beneficiará más a las mujeres al ser perceptoras de casi el 68% de las pensiones con complemento a mínimos.

Por último, los **indicadores contables de ingresos, gastos y saldo** en la parte contributiva reflejan un cierto repunte en el déficit contributivo. Los **ingresos por cotizaciones** (sin cese de actividad ni cotizaciones de desempleados) han mostrado tasas muy elevadas de crecimiento, un 8% en marzo de 2025 respecto a marzo de 2024. Las cotizaciones han crecido más que el PIB, lo que ha contribuido a que el total de los **ingresos contributivos sobre el PIB** (10,6%) haya subido 0,2 p.p. respecto al dato anual de marzo de 2024. El aumento de 0,1 puntos en enero de 2025 del MEI, la nueva cotización de solidaridad y el buen comportamiento de la afiliación son las explicaciones de este buen dato.

Los datos en la parte de gastos son muy similares a los de la parte de ingresos. El **incremento del gasto en pensiones contributiva**s (sin mínimos) es del 6,5% en este inicio de 2025, de manera que el conjunto de los gastos contributivos ha ganado también 0,2 p.p. de peso en el PIB, subiendo la ratio **gastos contributivos sobre el PIB** al 12,5% desde el 12,3% del año anterior. El gasto en incapacidad temporal ha tenido un papel relevante en este incremento ya que ha subido más de un 13,1% si comparamos el primer trimestre de 2025 y de 2024.

Como consecuencia de los datos de ingresos y gastos contributivos, el **déficit contributivo anual** ha subido ligeramente (1,91% del PIB en marzo de 2025 frente al 1,88% en marzo de 2024), siendo su cuantía absoluta de 30.831 millones de euros, frente a 28.535 millones de euros un año antes. El **saldo por pensionista** ha empeorado en 206€ en el último año, hasta -3.333 €, y el **saldo por cotizante** lo ha hecho en 76 € hasta -1.450 €.

Los indicadores contables muestran un freno en la tendencia a la mejoría que se inició tras dejar atrás la pandemia, durante la cual el déficit contributivo llegó a situarse en un máximo del 2,73% del PIB en marzo de 2021. Desde entonces, el déficit alcanzó su mínimo en junio de 2023 (1,79% del PIB). De hecho, desde septiembre de 2022 el déficit se está moviendo en un rango bastante estrecho entre el 1,79% y el 1,92% del PIB, con la excepción del trimestre anterior (1,97%), en el que se produjo un aumento que, de momento, habrá que calificar de puntual.

Sección III

La pensión de jubilación en España desde una perspectiva de género

Introducción

La pensión de jubilación es un derecho de los trabajadores a percibir una prestación económica vitalicia al finalizar, total o parcialmente, su vida laboral por razones de edad, siempre que cumplan los requisitos mínimos exigidos en cuanto a edad y número de años cotizados, fundamentalmente.

En el sistema de pensiones español, estos requisitos son idénticos para todos[2], pero las estadísticas oficiales de la Seguridad Social revelan que existen diferencias importantes entre hombres y mujeres en materia de jubilación. Es cierto que en los últimos años las mujeres han logrado importantes mejoras, pero aún están lejos de alcanzar una situación de igualdad porque la raíz del problema está en las diferencias de género que todavía existen en el mercado laboral que, con el tiempo, acaban trasladándose a las pensiones[3].

Uno de los fenómenos más relevantes de las últimas décadas ha sido la masiva incorporación de las mujeres al mercado laboral. Desde el año 2006, la tasa de actividad de las mujeres (entre 16 y 64 años) ha crecido 12 p.p., situándose en el 73,2%, y el número de mujeres afiliadas a la Seguridad Social ha aumentado en 2,5 millones hasta alcanzar los 10,1 millones en 2025. A pesar de ello, en la actualidad la tasa de actividad femenina sigue siendo 6 p.p. inferior a la masculina y por cada 100 hombres afiliados solo hay 90 mujeres. Por otro lado, dentro del mercado de trabajo, hombres y mujeres mantienen diferencias importantes en cuanto a:

- **Salarios:** Según la Encuesta Anual de Estructura Salarial del INE, en el año 2023 la brecha salarial de género seguía siendo del 15,7%. El dato positivo es que en la última década se ha reducido en 8,3 p.p. Estas diferencias salariales se deben a una combinación de factores como son la discriminación (menores salarios por el mismo trabajo), la segregación ocupacional (el empleo femenino se concentra en sectores y ocupaciones con salarios más bajos) y la mayor presencia femenina en los contratos más precarios: el 56% del trabajo temporal y el 75% del empleo a tiempo parcial es ocupado por mujeres.

- **Cuidado de hijos y familiares dependientes:** En la actualidad, estas tareas siguen siendo, en gran medida, una responsabilidad asumida por las mujeres. La feminización de los cuidados familiares implica que las mujeres dedican más tiempo y esfuerzo a estas tareas que los hombres, lo cual implica que sus vidas laborales se vean interrumpidas durante determinados periodos de tiempo que acaban afectando a sus carreras de cotización y, posteriormente, a sus pensiones. En el año 2023 hubo 46.023 solicitudes de excedencias para el cuidado de hijos y familiares, de las cuales el 84,4% fueron de mujeres.

Los mecanismos de transmisión de esas desigualdades laborales hacia el sistema de pensiones son dos. Por un lado, las mujeres inactivas o que no han generado el periodo mínimo de cotización (15 años) carecen de derecho a percibir una pensión contributiva de jubilación, de modo que solo pueden optar a otro tipo de prestaciones cuyos importes son mucho más bajos, como la pensión de viudedad o la prestación no contributiva de jubilación (el 72% de los beneficiarios de estas pensiones son mujeres). Por otro lado, las mujeres que sí acumulan el tiempo de cotización necesario para acceder a la pensión contributiva de jubilación perciben pensiones cuyos importes son notablemente inferiores a las masculinas debido a que sus bases de cotización (equivalente aproximado al salario) son más bajas y acumulan carreras de cotización más cortas debido al abandono del empleo en edades asociadas con la maternidad y el cuidado de los hijos o la necesidad de atender a familiares dependientes.

A continuación, se ofrecen algunos datos sobre la situación de las mujeres con relación a la pensión de jubilación en 2025, y sus principales diferencias con los hombres. Además, para detectar posibles convergencias entre ambos sexos los datos actuales se compararán con otros anteriores lo más lejano que nos permitan las estadísticas oficiales de la Seguridad Social.

[2] En la legislación española los requisitos varían, como es lógico, según la modalidad de acceso a la jubilación (anticipada, ordinaria o demorada), pero no existen diferencias entre hombres y mujeres. Esta igualdad de trato no sucede en todos los sistemas de pensiones. Por ejemplo, algunos países europeos, especialmente de Europa del Este, tradicionalmente han establecido una edad legal de jubilación inferior para mujeres. No obstante, en los últimos años la mayoría de estos países han aprobado reformas que están igualando gradualmente ambas edades (Austria, Bulgaria, Croacia, Chequia y Lituania). Solo dos países de la UE han decidido mantener edades diferentes: Polonia (65H/60M) y Rumania (65H/63M).

[3] Las diferencias de género en el sistema de pensiones también pueden surgir como consecuencia de ciertas características del sistema de pensiones que podrían penalizar a las mujeres más que a los hombres. Por ejemplo, el aumento de 35 a 37 años cotizados para acceder al 100% de la pensión, o el aumento de la edad ordinaria de jubilación, de 65 a 67, según el número de años cotizados pueden tener un impacto más negativo en las mujeres debido a que, por regla general, tienen más dificultades para alcanzar largas carreras de cotización.

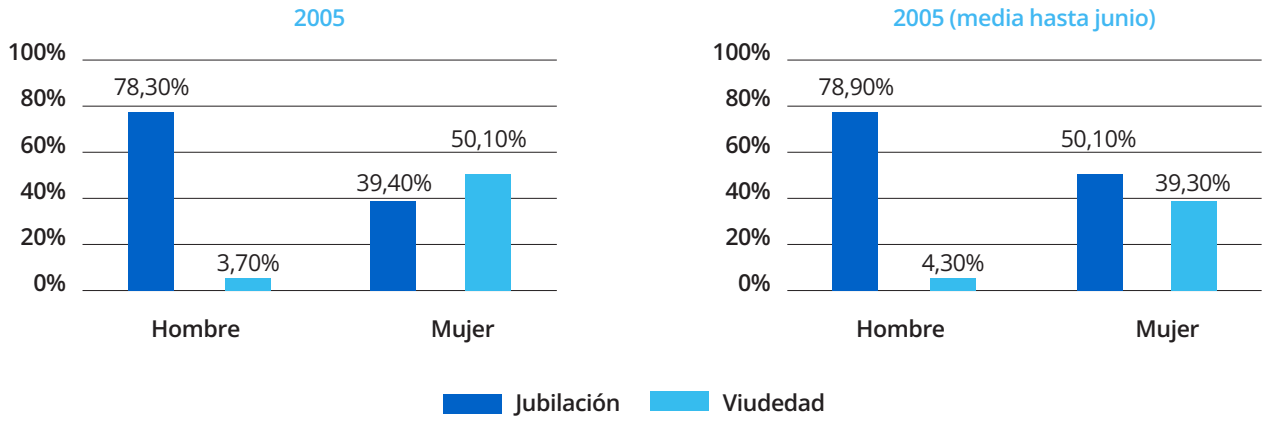
Diferencias de género en las clases de pensiones

En el sistema de pensiones español existen dos tipos de pensiones, jubilación y viudedad, que destacan claramente sobre el resto. Estas pensiones representan el 63,6% y el 23,1% del total de pensiones en vigor en 2025[4]. Sin embargo, estos porcentajes varían sustancialmente entre hombres y mujeres, siendo uno de los aspectos más destacables el elevado peso que tiene las pensiones de jubilación entre los hombres, no sucediendo así en las mujeres. En concreto, como se puede ver en el gráfico 1, las pensiones de jubilación representan el 78,9% del total de pensiones en el caso de los hombres, frente a un 50,1% en el de las mujeres; las de viudedad, un 4,3% del total en los hombres, frente a un 39,3% en las mujeres.

Estas diferencias son el reflejo de las desigualdades que existen en las carreras laborales de ambos sexos, pero también se explican por la mayor esperanza de vida de las mujeres. Dado que tradicionalmente la mayoría de los puestos de trabajo han sido ocupados por hombres y al ser ellos los que cotizaban, también han sido los que han acumulado con mayor facilidad los derechos necesarios para ser beneficiarios de una pensión de jubilación. Por otro lado, como su esperanza de vida es menor, al fallecer generan el derecho a que su cónyuge superviviente perciba una pensión de viudedad.

En definitiva, como ha sucedido históricamente, en la actualidad sigue existiendo una desigualdad importante en el peso relativo de las pensiones de jubilación. Ahora bien, el hecho más destacable que se observa al comparar los datos actuales con los de 2005 es la fuerte reducción de la citada desigualdad (gráfico 1). Mientras que en los hombres la situación apenas ha variado, en las mujeres el peso de la pensión de jubilación ha aumentado en 10,7 p.p. Este aumento se debe fundamentalmente a la mayor presencia femenina en el mercado laboral desde las últimas décadas del siglo XX.

Gráfico 1: **Diferencia de género en clases de pensiones**



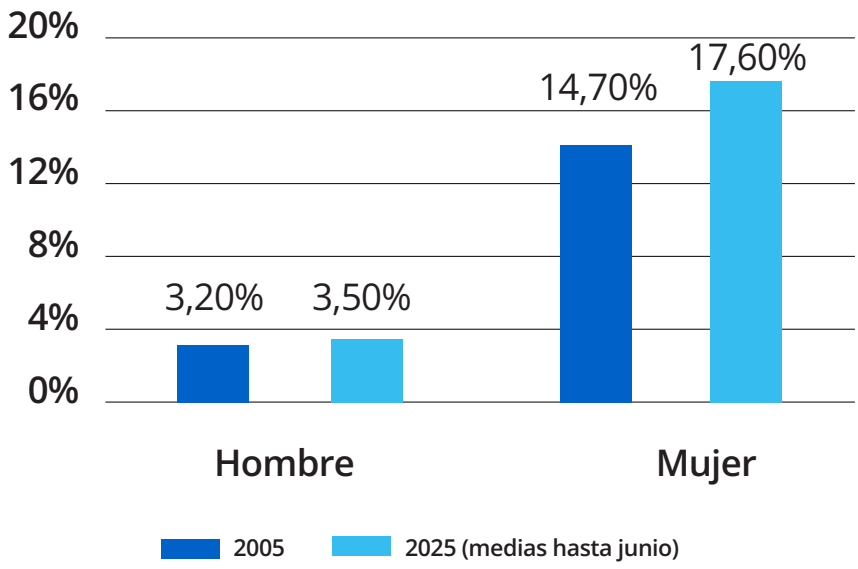
Fuente: elaboración propia a partir de eSTADISS (https://www.seg-social.es/)

Otro aspecto que resulta interesante analizar, por las grandes diferencias que existe entre hombres y mujeres, es la concurrencia de pensiones, es decir, el cobro de más de una pensión por un mismo beneficiario. El caso más habitual se da entre la pensión de jubilación y viudedad, hecho que puede suceder cuando el cónyuge fallecido genera el derecho a percibir una pensión de viudedad al cónyuge superviviente, y este último tiene derecho también, en este caso por sus propias cotizaciones, a recibir una pensión de jubilación.

[4] Estos porcentajes representan medias de los 6 primeros meses de 2025.

Desde el 2005 el número de pluripensionistas ha crecido de forma significativa, un 53%, cifra que casi duplica al aumento de pensionistas. Ahora bien, al igual que sucede con la pensión de viudedad, la concurrencia de pensiones ha sido tradicionalmente femenina y en los últimos años este fenómeno se ha acentuado aún más. Como se puede observar en el gráfico 2, en 2005 solo el 3,2% de los hombres era pluripensionista, frente al 14,7% de las mujeres; en 2025, el porcentaje de hombres que cobra más de una pensión apenas ha variado (3,5%), mientras que en las mujeres ha aumentado 2,9 p.p. hasta situarse en el 17,6%. Al igual que antes, el aumento del número de pluripensionistas, así como su mayor incidencia entre las mujeres, obedece a la progresiva inserción de las mujeres al mercado laboral en las últimas décadas. Este aumento del empleo femenino ha dado lugar a que cada vez haya más familias donde ambos cónyuges generan el derecho a una pensión de jubilación propia y, en caso de fallecimiento de uno de ellos, a una pensión de viudedad en favor del cónyuge superviviente. No obstante, las mujeres tienen una mayor esperanza de vida y, por lo tanto, más probabilidad de sobrevivir a sus cónyuges y percibir una pensión de viudedad además de su propia pensión de jubilación.

Gráfico 2: **Diferencia de género en la concurrencia de pensiones (pluripensionistas)**



Fuente: elaboración propia a partir de eSTADISS (https://www.seg-social.es/)

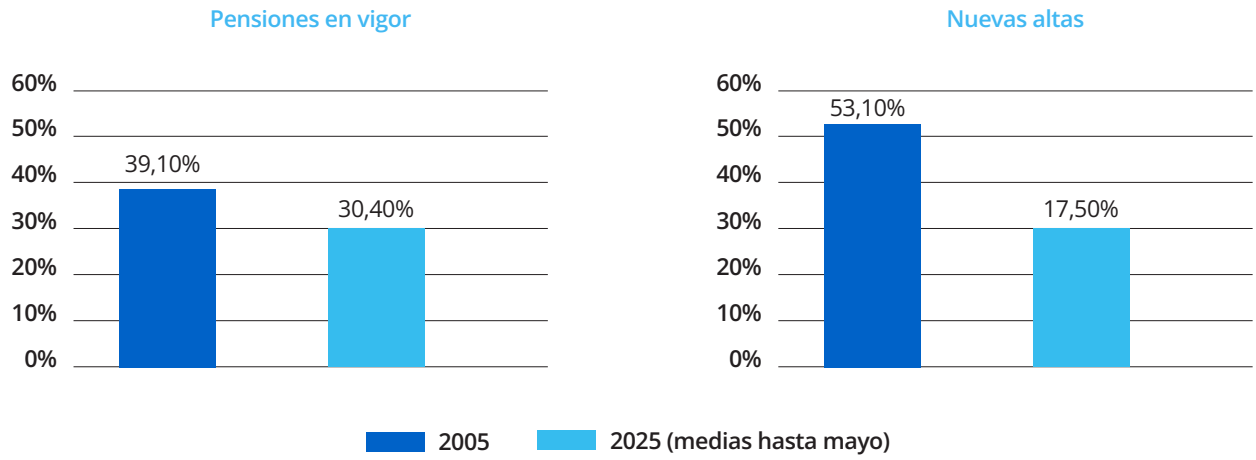
En consecuencia, en un contexto caracterizado por una participación cada vez mayor de la mujer en el mercado laboral y con una legislación que permite combinar la pensión de jubilación y viudedad, cabe esperar que en las próximas décadas el número de mujeres pluripensionistas siga creciendo con fuerza y que, en muchos casos, la pensión de viudedad se convierta en una pensión complementaria a la de jubilación y deje de ser una pensión de supervivencia como se creó originariamente para cubrir las necesidades económicas de las mujeres cuando fallecía el cónyuge. Así que cabría plantearse una reforma de la pensión de viudedad, al menos en su compatibilidad con otro tipo de pensiones, cuando el beneficiario disponga de rentas elevadas procedente de otras fuentes.

Diferencias de género en los importes medios

Las diferencias de género observadas en cuanto a las clases de pensiones también se dan en sus cuantías medias. En 2025, el importe medio de las pensiones de jubilación de los hombres ascendía a 1.719,06 euros mensuales y el de las mujeres se situaba en 1.196,65 euros. Esto supone una brecha de género del 30,4% a favor de los hombres[5]. Se trata de una brecha importante que de nuevo se explica por las diferencias laborales que todavía existen entre ambos sexos (tasas de empleo, salarios, interrupciones en la carrera laboral, etc.), pero que eran mayores cuando las mujeres que hoy están jubiladas se incorporaron al mercado laboral a mediados del siglo pasado.

Si comparamos los datos actuales con los de 2005 se observa que dicha brecha se ha reducido en casi 9 p.p. (gráfico 3). Además, la reducción es aún mayor cuando la comparación se circunscribe a las cuantías medias de las nuevas altas de jubilación. Estas pensiones corresponden a las personas que acaban de abandonar el mercado de trabajo y, en consecuencia, sus cuantías reflejan mejor los cambios producidos en el mercado laboral. En este caso la brecha sigue existiendo, pero es mucho más reducida (17,5%), y su disminución desde 2005 es de casi 36 p.p.

Gráfico 3: **Brecha de género en la cuantía media de la pensión de jubilación**



Fuente: elaboración propia a partir de eSTADISS (https://www.seg-social.es/)

El factor que más está contribuyendo a estrechar la brecha de género en la cuantía de las pensiones es la reducción de las diferencias en las características laborales entre hombres y mujeres. No obstante, también conviene señalar que la situación de desventaja de las mujeres en materias de pensiones no es mayor porque nuestro sistema de pensiones cuenta con un conjunto de medidas (complemento a mínimos, integración de lagunas, complemento para la reducción de la brecha de género, reconocimiento de periodos y bases de cotización ficticios por cuidados de hijos y familiares) que discriminan positivamente a aquellos trabajadores, en su mayoría mujeres, que han tenido salarios más bajos y carreras laborales más irregulares. Gracias a estas medidas el número de mujeres que pueden acceder a una pensión de jubilación es mayor y su cuantía es más elevada.

Como se ha visto anteriormente, la concurrencia o cobro de dos pensiones al mismo tiempo es mucho más frecuente en las mujeres que en los hombres (en una proporción de 5 a 1). Por ello, también resulta interesante calcular la brecha comparando la cuantía media por pensionista, solo para pensiones de jubilación y viudedad que es donde se produce el mayor nivel de concurrencia, en lugar de la cuantía media por pensión.

[5]La brecha de género se obtiene aplicando la fórmula (1-(pension media mujeres)/(pensión media hombres))x 100, por lo que si el resultado es negativo indicará que es a favor de las mujeres, y si es positivo que es a favor de los hombres

Las estadísticas oficiales de la Seguridad Social no informan sobre la cuantía media por pensionista, de modo que para obtenerla hemos calculado el gasto total en pensiones de jubilación y viudedad y lo hemos dividido entre el número de beneficiarios de ambos tipos de pensiones, tanto para hombres como mujeres. En 2025 (datos hasta mayo), la pensión media por pensionista de los hombres es de 1.730,65 euros mensuales y la de las mujeres 1.308,84 euros y, por tanto, la brecha se sitúa en el 24,4% a favor de los hombres (6 p.p más baja que la brecha de género en la pensión media de jubilación).

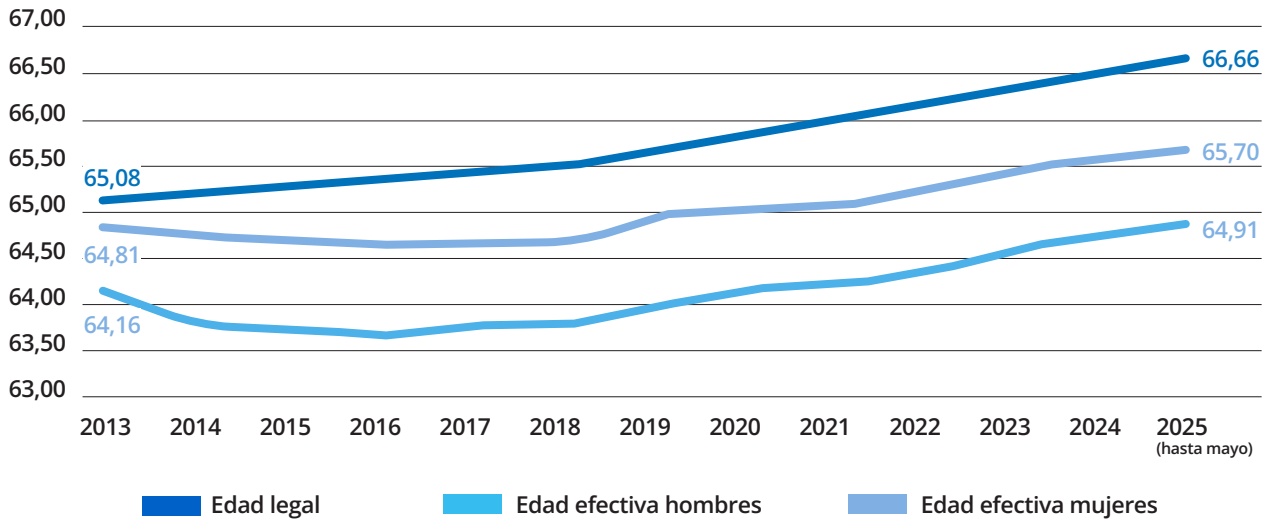
Diferencias de género en las edades y modalidades de jubilación

En España, los requisitos para acceder a la jubilación ordinaria son los mismos tanto para los hombres como para las mujeres. En lo que se refiere al requisito de edad, en 2025 está fijada en 66 años y 8 meses[6] para aquellos trabajadores que hayan cotizado menos de 38 años y 3 meses. No obstante, también es posible acceder a la jubilación ordinaria a una edad inferior, hasta un mínimo de 65 años, cuya concreción individual queda determinada cuando el trabajador alcance, si es el caso, los 38 años y 3 meses de cotización[7]. En el ámbito de la jubilación anticipada y demorada tampoco existe ningún tipo de diferenciación por sexo. Sin embargo, los datos de la Seguridad Social ponen de manifiesto que las diferencias de género en materia de pensiones también existen en cuanto a la edad efectiva de retiro y la modalidad de acceso a la jubilación.

Desde el año 2013 la edad efectiva de jubilación de hombres y mujeres ha aumentado, pero lo ha hecho menos que la edad legal y se sitúa siempre por debajo de esta (gráfico 4). Estas diferencias entre la edad legal y efectiva obedecen a que, si bien muchos trabajadores se retiran a la edad ordinaria, también es elevado el número de los que deciden jubilarse de forma anticipada y otros que optan por prolongar su vida laboral más allá de la edad ordinaria. Ahora bien, desde una perspectiva de género el hecho destacable es que las mujeres se retiran de la vida laboral más tarde que los hombres y que a lo largo de todo el periodo analizado la diferencia se ha mantenido más o menos constante en torno a los 0,8 años (10 meses). Sin embargo, esta no es la tendencia habitual en Europa. Según los datos de Eurostat del año 2023, en la mayoría de los países de la UE la edad efectiva de jubilación de los hombres es más alta que en las mujeres y solo hay dos países donde la diferencia entre mujeres y hombres es mayor que en España: Italia (1 año) y Chipre (0,9 años).

Probablemente, una de las razones fundamentales que lleva a las mujeres a retrasar su salida del mercado de trabajo sea que suelen llegar a las edades próximas a la jubilación con carreras laborales más cortas y, por tanto, jubilarse más tarde le permite mejorar la cuantía de su pensión. Además, las mujeres tienen más dificultades para cumplir los requisitos de acceso a la jubilación anticipada.

Gráfico 4: **Evolución de la edad legal y la edad efectiva de jubilación por sexo**

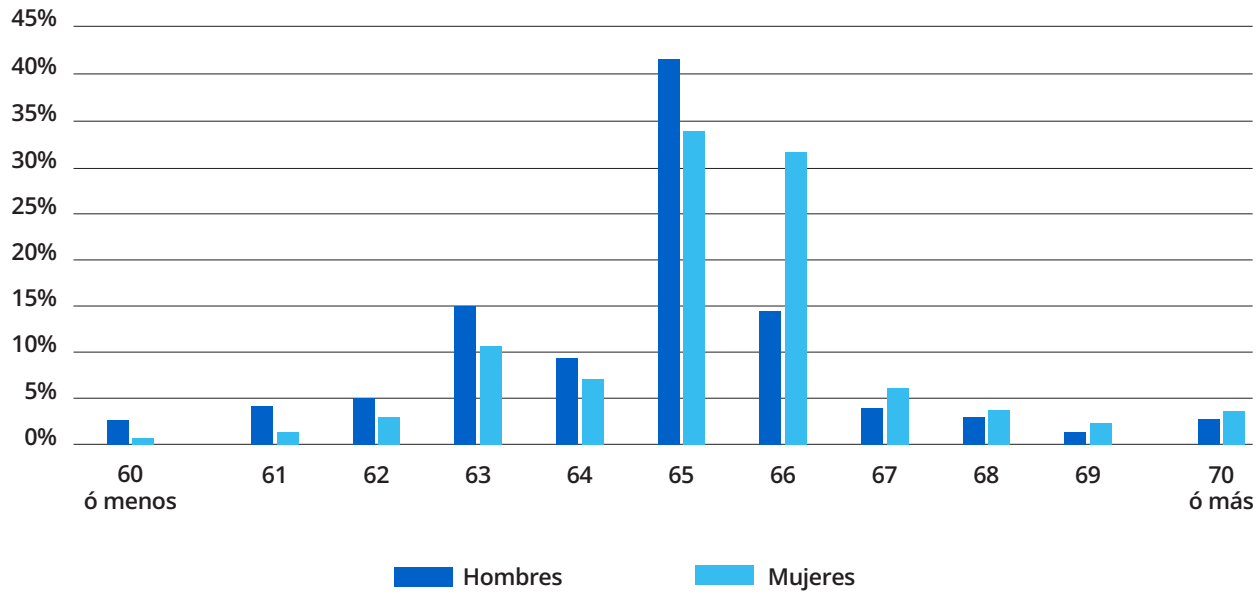


Fuente: elaboración propia a partir de eSTADISS (https://www.seg-social.es/)

[6]La reforma de las pensiones aprobada en 2011 estableció un aumento gradual de la edad ordinaria de jubilación hasta situarla en 67 años a partir de 2027.
[7]A partir de 2027 el periodo mínimo de cotización para reducir la edad ordinaria de jubilación será de 38 años y 6 meses.

En el gráfico 5 se puede observar con más detalle las diferencias de género en el comportamiento de jubilación según edades. En ambos sexos la mayoría de las jubilaciones se producen en el intervalo 65-66 años, pero en el caso de los hombres existe una clara preferencia por los 65 años mientras que en las mujeres el peso de ambas edades es muy similar. Por otro lado, se observa que en todas las edades inferiores a 65 años el porcentaje de jubilaciones en hombres es siempre mayor que en las mujeres, mientras que en las edades iguales o superiores a 66 años sucede al contrario, aunque las diferencias son menores. Esta pauta en la distribución por edades explica que la edad media de jubilación de las mujeres sea más elevada que en los hombres.

Gráfico 5: **Altas de jubilación por edad y sexo en 2025 (hasta mayo)**



Fuente: elaboración propia a partir de eSTADISS (https://www.seg-social.es/)

Por último, las diferencias entre hombres y mujeres en su comportamiento ante la jubilación no solo se manifiestan en la edad de jubilación sino también en la modalidad utilizada. En España existen varias modalidades para acceder a la jubilación como son la ordinaria, la anticipada y la demorada. Además, existen otras modalidades que permiten compatibilizar el cobro de la pensión con el trabajo remunerado siendo las más importantes la jubilación parcial anticipada y la jubilación activa. Cada una de estas modalidades tiene sus propios requisitos y penalizaciones o bonificaciones.

En los gráficos 6 y 7 se observa que la jubilación ordinaria es la modalidad más utilizada por ambos sexos, pero las mujeres (67,8%) muestran una mayor inclinación hacia esta opción en comparación con los hombres (53,6%). Si comparamos estos datos con las jubilaciones por edades y tenemos en cuenta que en 2025 la edad ordinaria de jubilación es 65 años para las carreras laborales largas, donde la presencia masculina es mayor, y 66 años y 8 meses para las carreras laborales cortas, con mayor predominio de las mujeres, es fácil entender que la razón de que haya una elevada concentración de jubilaciones femeninas a los 66 años es que no pueden hacerlo antes sin sufrir penalizaciones por jubilación anticipada.

En lo que se refiere a la jubilación anticipada, también existe un claro impacto de género pues el porcentaje de hombres que utiliza esta modalidad, en sus distintas opciones, es 11,5 p.p. superior al de las mujeres. Solo una de cada tres jubilaciones anticipadas corresponde a mujeres. En el caso de las jubilaciones anticipadas voluntarias e involuntarias las causas de estas diferencias pueden ser evitar penalizaciones que reduzcan su pensión, que ya son bajas de por sí, y la falta de elegibilidad por no cumplir el requisito de años cotizados. En lo que se refiere a la jubilación anticipada parcial, las diferencias de género pueden deberse a que históricamente los hombres han ocupado más puestos de trabajo en sectores que facilitan este tipo de jubilación, como la industria y la construcción. Por último, la jubilación anticipada con bonificación es una modalidad que permite reducir la edad ordinaria a ciertos colectivos (mineros, bomberos, policías locales, etc.) por razón de ejercer una actividad penosa, peligrosa o tóxica. Tradicionalmente, la presencia de la mujer en estos sectores laborales ha sido reducida y, por ello, la mayoría de los jubilados por esta modalidad son hombres. En la jubilación demorada no existen diferencias de género significativas.

Gráfico 6: **Altas de jubilación en hombres por modalidad 2025 (hasta mayo)**

Fuente: elaboración propia a partir de eSTADISS (https://www.seg-social.es/)

Gráfico 7: **Altas de jubilación en mujeres por modalidad 2025 (hasta mayo)**

Fuente: elaboración propia a partir de eSTADISS (https://www.seg-social.es/)

Conclusiones

A pesar de los importantes avances logrados en las últimas décadas, la situación de desventaja de las mujeres con relación a la pensión de jubilación es todavía una realidad. Las altas de jubilación que se originan cada año siguen siendo mayoritariamente masculinas y, además, la brecha en su cuantía es favorable a los hombres.

El origen de este problema se encuentra en las importantes diferencias de género que tradicionalmente han existido en el mercado de trabajo y que todavía subsisten a pesar de los avances logrados en las últimas décadas. Para que las mujeres alcancen una situación de igualdad en materia de pensiones es imprescindible cerrar la brecha salarial y lograr un mejor reparto de los cuidados de hijos y familiares dependientes para que no sean solo las mujeres las que sufran interrupciones en su vida laboral.

Aunque el factor decisivo para estrechar la brecha de género en las pensiones está siendo la reducción de las diferencias laborales entre hombres y mujeres, no podemos olvidar que nuestro sistema de pensiones cuenta con un conjunto de medidas que también han contribuido a mejorar las pensiones femeninas. Una de las medidas más recientes es el complemento para la reducción de la brecha de género que introdujo el Real Decreto-ley 3/2021. En realidad, no se trataba de un complemento nuevo sino una reformulación del anterior complemento de maternidad que había sido anulado por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) al considerar que era discriminatorio porque los hombres no tenían derecho a percibirlo. Una de las grandes diferencias entre ambos complementos es que el complemento por brecha de género sí puede ser reconocido a los hombres, aunque al tratarse de una acción positiva en favor de las mujeres, los requisitos de acceso no son los mismos. En el caso de las mujeres los requisitos son haber tenido hijos y ser beneficiarias de una pensión contributiva de jubilación, incapacidad permanente o viudedad. En cambio, los hombres solo pueden acceder a este complemento si, además de los requisitos anteriores, cumplen otros adicionales que no son fáciles de tener. Por esta razón, el 15 de mayo de 2025 el TJUE ha dictado una sentencia en la que declara que el actual diseño del complemento para la reducción de la brecha de género es discriminatorio ya que también vulnera la normativa comunitaria sobre igualdad de trato entre hombres y mujeres. Posteriormente, el Tribunal Supremo ha emitido otra sentencia en la que ratifica lo señalado por el TJUE y añade que “por tanto, debe ser satisfecho a los varones en las mismas condiciones que a las mujeres”.

No cabe duda de que esta sentencia va a provocar que a partir de ahora se produzca un aumento en el número de pensionistas masculinos que reclamen el cobro de este complemento. No obstante, el impacto de la sentencia sobre el gasto será nulo ya que la normativa establece que este complemento solo puede ser cobrado por un progenitor. Tampoco cabe esperar que haya muchas mujeres que pierdan el derecho a percibir este complemento en favor de sus maridos pues la norma también señala que si ambos progenitores lo solicitan se reconocerá al que tenga una pensión inferior, que en la mayoría de los casos será la mujer. No obstante, habrá que esperar para ver cuál es la respuesta legislativa del gobierno a la sentencia del TJUE.

Instituto **santalucía**

institutosantalucia.com

santalucía SEGUROS