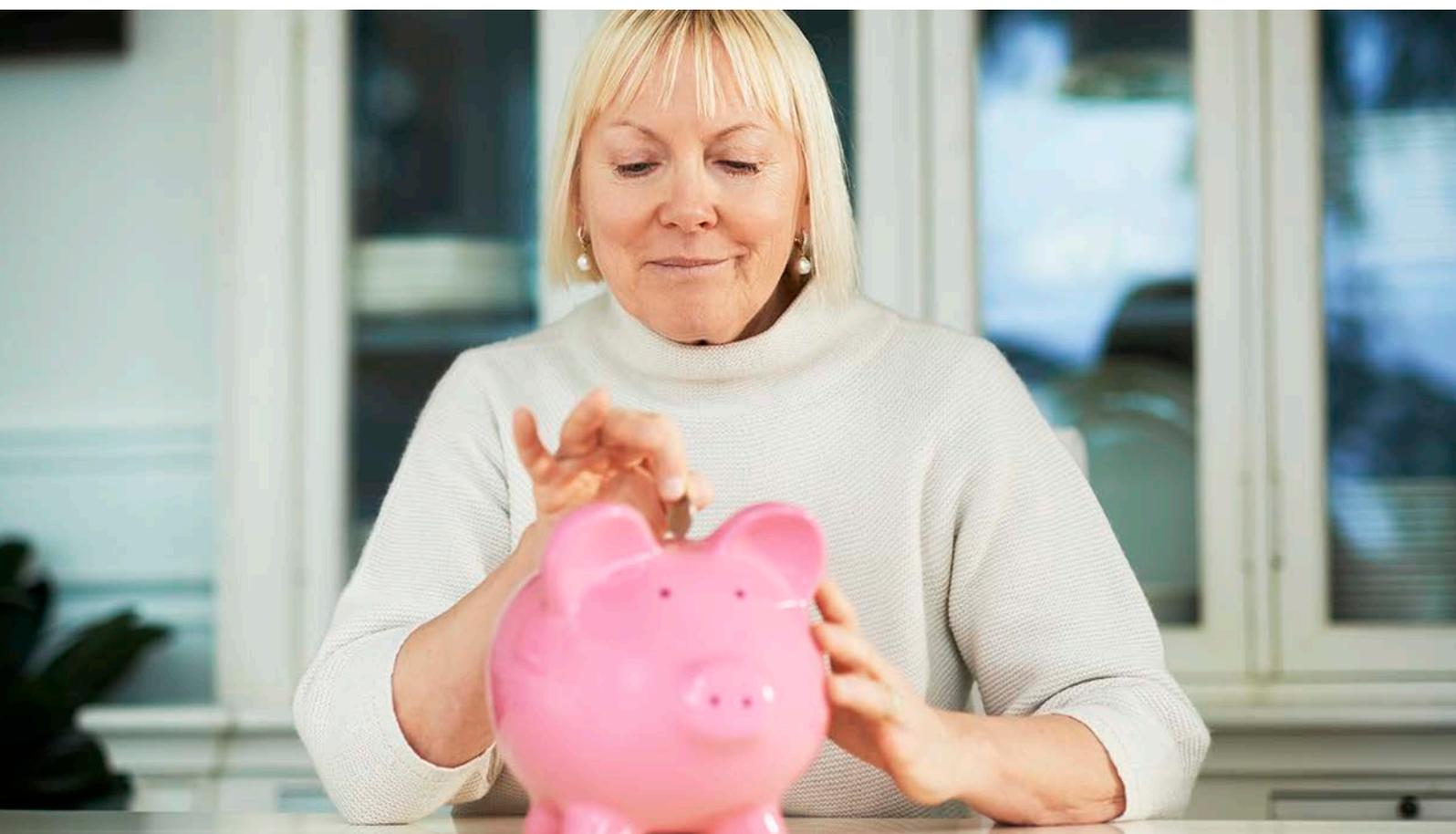


Documento de Trabajo: N° 22/2018
Madrid, enero de 2018

¿Hacia la progresiva reducción de la brecha de género en las pensiones contributivas?

Por Mercedes Ayuso y Elisa Chuliá



Informe PISA sobre Educación Financiera elaborado por



con el apoyo de BBVA

Documento número 22 – Documentos Mi Jubilación

¿Hacia la progresiva reducción de la brecha de género en las pensiones contributivas?
– I Trimestre 2018

Mercedes Ayuso: Catedrática de Estadística Actuarial de la Universidad de Barcelona (Departamento de Econometría, Estadística y Economía Aplicada, Riskcenter-IREA). Miembro del foro de expertos del Instituto BBVA de Pensiones y del foro de expertos sobre envejecimiento de la Fundación General CSIC. Directora del Máster en Ciencias Actuariales y Financieras de la UB (2007-2016) y del Máster en Dirección de Entidades Aseguradoras y Financieras de la UB desde 2012.

Elisa Chuliá: Profesora de Sociología de la UNED (Departamento de Sociología II - Estructura Social). Miembro del foro de expertos del Instituto BBVA de Pensiones y coordinadora de Estudios Sociales en Funcas.

Las opiniones y conclusiones aquí expresadas no pueden atribuirse a ninguna institución con la que estoy asociado y todos los posibles errores son mi responsabilidad.

Vocal del Foro de Expertos del Instituto BBVA de Pensiones.

Palabras clave

JEL: H55, J16, J26, I38.

Jubilación, viudedad, empleo, salarios, brecha de género, desigualdad

Resumen

Las pensiones representan probablemente el ámbito del Estado del Bienestar en el que con mayor claridad se aprecia la existencia de una brecha de género. En efecto, las diferencias actualmente existentes entre los recursos que el sistema de pensiones de la Seguridad Social asigna a hombres y mujeres mayores son evidentes. Las pensiones contributivas de jubilación de las mujeres españolas no solo representan una pequeña parte de todas las pensiones contributivas de jubilación que concede el sistema de la Seguridad Social, sino que, además, son de menor cuantía que las de los hombres. Justo lo contrario se observa respecto a las pensiones contributivas de viudedad: las perciben las mujeres en mucha mayor medida que los hombres, e incluso su importe medio es superior a las de los hombres. Sin embargo, la viudedad genera prestaciones significativamente más bajas que la jubilación. La actual situación de desventaja femenina en el ámbito de las pensiones contributivas no es deudora de un sistema de pensiones discriminatorio contra las mujeres, sino fundamentalmente de acusadas diferencias en los comportamientos laborales entre los hombres y las mujeres que hoy forman parte de la población mayor española. Esas diferencias de género en el mercado de trabajo han disminuido sustancialmente en las últimas décadas y, previsiblemente, seguirán disminuyendo. En consecuencia, cabe prever una progresiva reducción de la brecha de género en pensiones, aunque, mientras estas últimas mantengan su carácter contributivo, la brecha solo puede desaparecer si se alcanza la igualdad plena entre hombres y mujeres en el mercado laboral.

Índice

Sección 1. Introducción:.....	4
Sección 2. La brecha de género en pensiones: indicadores y factores explicativos.....	6
Sección 3. España en el contexto europeo	7
Sección 4. Diferencias en las pensiones contributivas entre hombres y mujeres	9
Sección 5. Diferencias en la esperanza de vida entre hombres y mujeres.....	12
Sección 6. El decisivo cambio en la participación laboral de las mujeres	15
Sección 7. Síntesis y consideraciones finales	19
Sección 8. 8. Siete preguntas sobre la brecha de género en pensiones	21
Bibliografía	23

1. Introducción

Desde que en los años noventa del pasado siglo se introdujera la dimensión de género en las investigaciones sobre el Estado del Bienestar, muchos estudios han puesto de relieve que los sistemas públicos de protección social tratan de manera diferente a hombres y mujeres, y originan así desigualdades, una de cuyas consecuencias más graves consiste en la "feminización de la pobreza" durante la vejez (Pearce, 1993; Mota, 2004). La "investigación feminista" (*feminist research*) ha llamado la atención sobre el "sesgo de género" de los Estados del Bienestar (*welfare state gender bias*)¹ y ha señalado que los que más privilegian a los hombres son aquellos que basan el acceso y disfrute de prestaciones y servicios fundamentalmente en la condición del trabajo retribuido (en lugar de en la ciudadanía o en el tiempo de residencia en el país). Esos Estados del Bienestar tienden a conceder a las mujeres prestaciones y servicios "derivados" de la relación con sus cónyuges (por ejemplo, a través de pensiones de viudedad o de complementos a las pensiones de los varones en caso de que tengan algún miembro de la familia "a cargo").² Así sucede generalmente en los sistemas públicos de pensiones contributivas, entre ellos, el de la Seguridad Social española.

Como se expone en los siguientes apartados, en España las diferencias entre las pensiones contributivas percibidas por hombres y mujeres son significativas. Sin embargo, no obedecen a una legislación formalmente discriminatoria, sino a desigualdades que preceden al alta en el sistema como pensionista, muy particularmente a la desigualdad en el comportamiento laboral entre los hombres y las mujeres que conforman la actual

población mayor. De hecho, la legislación española sobre pensiones ha respondido hasta fechas muy recientes a un modelo de estricta indistinción entre hombres y mujeres, toda vez que, ni en su diseño original ni posteriormente, estableció diferencias en temas clave, como, por ejemplo, la edad de jubilación.³

Ahora bien, esa neutralidad respecto al sexo de los beneficiarios no reflejaba una neutralidad de género, entendiendo por "género" la categoría que hace referencia a la posición socioeconómica y sociocultural de las mujeres. En los años sesenta del pasado siglo, cuando se diseñó la estructura del actual sistema de pensiones de la Seguridad Social, el régimen franquista cuidó, por un lado, de no introducir incentivos al trabajo femenino remunerado, y, por otro lado, de proteger a las familias mediante subsidios específicos, en beneficio del ideal de las mujeres dedicadas al cuidado del hogar y a la crianza de los hijos. Al sistema de pensiones (y, en general, a toda la política social del régimen) subyacía una concepción normativa bien definida y ampliamente extendida en la sociedad, concretamente la de que el trabajo remunerado dentro de las familias correspondía primera y principalmente a los hombres, y el cuidado de la familia y el hogar, a las mujeres; la dedicación de los hombres a las tareas de cuidado era, en el mejor de los casos, complementaria, como complementaria también debía ser, si acaso, la dedicación de las mujeres al trabajo remunerado (Chuliá, 2008).

Este esquema institucional no cambió durante los primeros gobiernos democráticos, salvo en lo referente a las prestaciones concedidas específicamente a las familias, que fueron perdiendo importancia económica hasta prácticamente desaparecer (Valiente, 1996). Las sucesivas reformas sobre pensiones que se introdujeron en los años ochenta y noventa

¹ La incorporación de la perspectiva de género ha permitido, sin duda, avances analíticos importantes en el estudio de los sistemas de protección social. Sirva de ejemplo Esping-Andersen (1996), que refinó su bien conocida clasificación de los regímenes de bienestar establecida en 1990 atendiendo a la variable de género e incorporando así la crítica que la investigación social feminista había efectuado a ese esquema analítico.

² Dependiendo de la posición de los autores, este esquema se presenta como una reproducción de las estructuras patriarcales de subordinación de la mujer, de la división tradicional del trabajo y de la dependencia de las mujeres, o como un resultado de unos arreglos institucionales que han reflejado una realidad social determinada e históricamente contingente.

³ Como sí hicieron otros sistemas de pensiones europeos. Por ejemplo, en Reino Unido, Italia, Grecia, Austria o Bélgica se establecieron edades de jubilación diferentes para hombres y mujeres (más bajas para ellas). En los últimos años, todos estos países han suprimido progresivamente estas diferencias legales.

también obviaron la cuestión de género; es más, en la medida en que esas reformas penalizaron progresivamente las trayectorias laborales más cortas y discontinuas, tendieron a “premiar” a los hombres respecto a las mujeres.

Así pues, siguiendo la argumentación de Leitner (2001), podría afirmarse que el sistema contributivo de pensiones de la Seguridad Social con el que entramos en el siglo XXI no discriminaba por sexo, pero sí por género. En el análisis comparativo de esta autora (2001: 110-112), España aparecía en el grupo de países con un nivel de discriminación de género medio-alto.

En este trabajo aportamos evidencias sobre el alcance y las razones subyacentes a la brecha de género en las pensiones. Tras repasar brevemente los indicadores más utilizados para medir esta brecha de género (apartado 2) y enmarcar la situación española en el contexto europeo (apartado 3), exponemos las diferencias observables entre hombres y mujeres en el ámbito de las pensiones contributivas de la Seguridad Social y su evolución durante la última década (apartado 4). Seguidamente prestamos atención a las diferencias entre hombres y mujeres en la esperanza de vida (apartado 5) y en la participación en el mercado de trabajo (apartado 6). Finalmente, extraemos conclusiones y esbozamos algunas ideas para la reflexión (apartado 7).

2. La brecha de género en pensiones: indicadores y factores explicativos

El primer informe de referencia en Europa sobre la brecha de género en pensiones fue publicado en 2013 bajo el título *The Gender Gap in Pensions in the EU*. Elaborado por encargo de la Dirección General de Justicia de la Comisión Europea, este informe (que definía como uno de sus principales objetivos incorporar un indicador de la brecha de género en pensiones a las estadísticas habituales que provee la Unión Europea) distinguía entre dos indicadores que se siguen utilizando en la actualidad: la brecha de género en pensiones de los pensionistas (*pensioners' pension gap*) y la brecha de género en pensiones de los mayores (*elderly pension gap*). El primer indicador mide las diferencias en los ingresos entre hombres y mujeres pensionistas; el segundo, las diferencias entre ingresos de hombres y mujeres de 65 o más años, independientemente de que sean pensionistas o no (Cuadro 1). Este segundo indicador refleja, por tanto, no solo las diferencias entre los importes de las pensiones que cobran hombres y mujeres, sino también las diferencias de cobertura entre unos y otros.

Cuadro 1. Fórmulas de las brechas de género en pensiones

<p>Brecha de género en pensiones de los pensionistas o brecha de género entre pensionistas (<i>pensioners' pension gap</i>)</p> $\left(1 - \frac{\text{Media de ingresos por pensiones de los pensionistas (65 o más años)}}{\text{Media de ingresos por pensiones de los pensionistas (65 o más años)}} \right) \times 100$
<p>Brecha de género en pensiones de los mayores (<i>elderly pension gap</i>)</p> $\left(1 - \frac{\text{Media de ingresos por pensiones de todas las mujeres mayores (65 o más años)}}{\text{Media de ingresos por pensiones de todos los hombres mayores (65 o más años)}} \right) \times 100$

La distinción entre ambos indicadores es muy relevante, ya que un sistema de pensiones puede producir una brecha de género entre pensionistas (*pensioners' pension gap*) moderada, y una brecha de género entre mayores (*elderly pension gap*) amplia: ocurre así cuando cubre a menos personas de un sexo que de otro, pero provee pensiones bastante similares a ambos sexos. O viceversa, un sistema puede presentar una brecha de género entre pensionistas grande y una brecha de género entre mayores pequeña: este sería el caso si el sistema cubriera ampliamente a ambos sexos, pero contara con reglas de cálculo del importe de las pensiones que acabaran favoreciendo más a un sexo que a otro.

Contar con indicadores como los mencionados es muy útil para describir la evolución en el tiempo de un fenómeno como este, y efectuar comparaciones internacionales que permitan establecer rankings. Pero si su uso no se complementa con otro tipo de análisis y argumentos, resulta bastante limitado para comprender la naturaleza compleja y el desarrollo de esos fenómenos. Por eso, en este trabajo, una vez presentemos estos indicadores en el siguiente apartado, centraremos la atención en las diferencias que constituyen y explican la brecha de género en pensiones.

3. España en el contexto europeo

Para calcular las brechas de género en pensiones en los países europeos se utilizan habitualmente las Estadísticas de Ingresos y Condiciones de Vida (SILC), que recogen las fuentes y el nivel de ingresos de los miembros de los hogares encuestados. De la explotación de estos datos se desprende que en todos los países europeos existe, en mayor o menor medida, una brecha de género entre pensionistas. De acuerdo con los cálculos de Burkevica *et al.* (2015), en 2012 la brecha de género entre pensionistas españoles no destacaba significativamente respecto a la de otros europeos, situándose por debajo de la media europea (Tabla 1). Concretamente, los ingresos de las mujeres pensionistas representaban aproximadamente dos terceras partes de los de los varones pensionistas $[(1 - 0,66) = 0,34]$, mientras que en Alemania, por ejemplo, representaban solo algo más de la mitad $[(1 - 0,55) = 0,45]$.

Tinios, Bettio y Betti (2015) aportaron datos más detallados referidos al año 2011, en los que, tomando como grupo de referencia a los pensionistas de 65 a 79 años (el 68% del total de población mayor de 65 o más años residente en España), la brecha de género entre pensionistas en España se situaba en el 33%, por debajo de países como Holanda (46%), Alemania (45%), Reino Unido (42%), Francia (38%) e Italia (36%) (Tabla 2, columna a).

La comparación europea también pone de relieve que la brecha de género en pensiones es en España más sensible al nivel educativo que en otros países (Tabla 2, columna d). Así, entre las y los pensionistas españoles con estudios universitarios, la brecha de género es 12 puntos más baja que en el grupo de quienes solo cuentan con estudios primarios (y 7 puntos más baja que en el grupo de los que han completado como máximo estudios secundarios). Ello podría deberse a la concentración de mujeres universitarias en el sector público, que actúa como un "nivelador de género" (Tinios, Bettio y Betti, 2015: 42). En todo caso, la evidencia disponible para España sugiere que cuanto más alto es el nivel educativo, menor es la brecha de género

entre los pensionistas. Otros países, como Holanda, Reino Unido o Suecia, apuntan la pauta contraria.

Ahora bien, que la brecha de género entre pensionistas sea menor en España que en otros países de su entorno no indica que el conjunto de las mujeres mayores españolas se encuentren, respecto a los hombres de su misma edad, en una mejor situación económica que las residentes en aquellos países; y ello porque la brecha de género española en cobertura de pensiones alcanza un valor muy alto (solo por debajo del de Malta). Es decir, una proporción importante de mujeres mayores españolas carecen de pensión. Así, tomando todo el grupo de edad entre 65 y 79 años, la diferencia entre la cobertura de las pensiones de hombres y mujeres es, en España, muy alta (Tabla 2, columna b), ya que muchas de ellas no han trabajado remuneradamente a lo largo de su vida, y otras muchas que sí lo hicieron, no llegaron a contribuir los años necesarios (15) para acceder a una pensión contributiva de jubilación. Esta es la razón por la cual cuando la brecha de género en pensiones se calcula sobre el total de la población entre 65 y 79 años (Tabla 2, columna c), el dato español se dispara (52%), situándose notablemente por encima de la media europea (44%).

Tabla 1: Brecha de género entre pensionistas de 65 o más años (2012), países europeos seleccionados (%)

	%
Alemania	45
Holanda	42
Reino Unido	40
Austria	39
Francia	36
España	34
Italia	33
Bélgica	31
Suecia	30
Polonia	25
Grecia	25
UE-28	38

Fuente: Burkevica *et al.* (2015: 38)

Tabla 2. Brechas de género en pensiones de la población entre 65 y 79 años (2011), países europeos seleccionados (%)

	Brecha de género entre pensionistas [base: pensionistas, 65-79]	Brecha de género en cobertura pensiones [base: total población 65-79]	Brecha de género en pensiones de los mayores [total población, 65-79]	Brecha de género entre pensionistas por nivel educativo [base: pensionistas, 65-79]		
	(a)	(b)	(c)	Primaria	Secundaria	Universitaria
Alemania	45	4	47	37	40	31
Reino Unido	42	0	42	36	41	45
Francia	38	2	39	34	29	35
Italia	36	15	46	34	28	34
España	33	28	52	33	28	21
Holanda	46	0	46	32	40	49
Suecia	31	0	31	25	33	39
Bélgica*	27	19	41	28	21	21
Polonia	24	1	25	19	21	22
Austria	42	12	49	36	37	16
Grecia	23	12	33	16	9	15
Portugal	34	4	37	32	53	17
Irlanda	41	19	52	32	48	48
UE-27	40	7	44	34	36	36

Los resultados de otra encuesta europea (SHARE) revelan que, en cuestión de cobertura, la brecha de género española afecta, en particular, al primer pilar del sistema de pensiones (pensiones públicas contributivas). En el segundo pilar (pensiones privadas del sistema de empleo), la brecha de cobertura es muy pequeña, a diferencia de lo que ocurre en países como Holanda o Alemania, donde los hombres se hallan mucho mejor cubiertos por las pensiones de empleo que las mujeres. Los datos muestran, de un lado, que las empresas que en España ofrecen planes de pensiones a sus empleados no discriminan entre hombres y mujeres a la hora de franquear el acceso a este producto (sobre el importe de las aportaciones a esos planes en función del sexo de los empleados no disponemos de información). Claro es que este pilar se halla en España mucho menos desarrollado que en aquellos países que muestran brechas más amplias a favor de los hombres (como Holanda y Alemania). En el tercer pilar (pensiones privadas individuales), la brecha española es positiva para las mujeres (es decir, hay más partícipes mujeres que hombres), aunque casi insignificante. Por tanto, en los pilares de pensiones constituidos más recientemente (desde finales de los años ochenta) prácticamente no se aprecian brechas de género

en cobertura de pensiones (Tinios, Bettio y Betti, 2015: 20).

Desde principios de esta década, las brechas de género en pensiones preocupan particularmente a las instituciones europeas, que han publicado diferentes informes acerca de esta cuestión. De acuerdo con el más reciente, esta brecha es, en buena medida, una secuela de la brecha salarial (Tinios, Bettio y Betti, 2015: 2). En efecto, los autores del informe coinciden en señalar que la brecha salarial de género precede a –y explica en gran medida– la brecha en pensiones. Por tanto, a medida que las carreras laborales de hombres y mujeres se aproximen, las desigualdades de cobertura e importe entre sus respectivas pensiones irán desapareciendo. Sin embargo, esos mismos autores plantean algunas reservas. A su juicio, la distribución más habitual de las dedicaciones domésticas entre hombres y mujeres (estas últimas, más dedicadas a labores de cuidados no remunerados, muy intensivas en uso del tiempo), por un lado, y los roles de género culturalmente arraigados, por otro, pueden poner trabas a la equiparación de las condiciones laborales entre los sexos, haciendo improbable la completa desaparición de las diferencias intersexuales en las carreras laborales (2015: 18).

4. Diferencias en las pensiones contributivas entre hombres y mujeres

Tanto en número como en importe, las pensiones contributivas de la Seguridad Social española muestran diferencias relevantes entre hombres y mujeres, especialmente destacables en las contingencias de jubilación y viudedad. Así, las reglas sobre el periodo de carencia para el cobro de una pensión contributiva de jubilación inciden directamente en las diferencias de cobertura entre los hombres y las mujeres que hoy componen la población mayor española, ya que, por regla general, ellas registran carreras de cotización más cortas (en caso de que hayan cotizado a la Seguridad Social). Igualmente, la forma de cálculo de la pensión de jubilación –relacionada con el nivel salarial de los trabajadores (a través de las bases de cotización), el número de años cotizados y la continuidad en la cotización– afecta al importe de las pensiones cobradas, produciendo entre las mujeres pensiones más bajas, dadas sus menores retribuciones salariales y sus más extensas lagunas de cotización (por los periodos dedicados a cuidar a familiares dependientes, particularmente los hijos) (Vara, 2013; OCDE, 2015b).

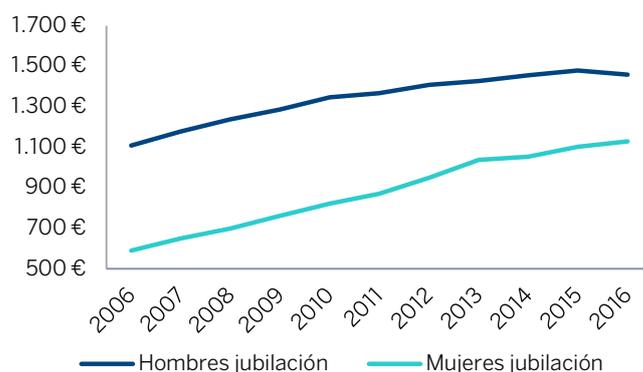
En 2016, el sistema de la Seguridad Social pagaba 3.605.892 pensiones de jubilación a hombres frente a 2.125.985 a mujeres. Mientras el importe medio de las pensiones de ellos ascendía a algo más de 1.200 euros mensuales, el de las pensiones de ellas apenas llegaba a los 760 euros.

Si bien la diferencia entre los importes de las pensiones de jubilación es menor cuando la comparación se circunscribe a las nuevas altas, aún resulta significativa. Así, el importe medio de las nuevas pensiones concedidas a los hombres en 2016 ascendió a 1.458 euros,⁴ un 22,5% superior al importe medio de las altas de pensiones de jubilación concedidas a las mujeres (cifrado en aproximadamente 1.130 euros). Ciertamente, esta

diferencia muestra una tendencia decreciente: en 2015 era del 25,5% (en 2015, la media de las altas masculinas por jubilación ascendió a 1.480 euros, y la de las mujeres, a 1.103 euros); y en 2006, significativamente mayor: 46,7%, lo que significa que, por entonces, la pensión media de las altas masculinas de jubilación doblaba prácticamente a la de las altas femeninas (1.108 euros para ellos y 591 euros para ellas).⁵

Por tanto, la inserción progresiva de las mujeres en el mercado laboral desde los años setenta se está reflejando ya en una reducción de la brecha existente entre los jubilados y las jubiladas más jóvenes (Figura 1). Aunque las nuevas jubiladas siguen cobrando pensiones inferiores a las de los nuevos jubilados, la diferencia entre ambos importes se ha reducido en un 37% en apenas diez años (entre 2006 y 2016).

Figura 1. Evolución del importe medio de las altas de jubilación de hombres y mujeres (España, 2006-2016)



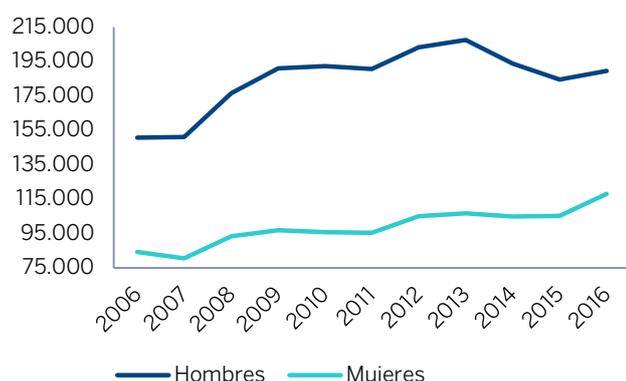
Fuente: Alaminos y Ayuso (2018) en base a los Anuarios de Estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2006-2016) ($=1.125,8 + 35,95t$ ($R^2=0,93$); $=538,19+56,83t$ ($R^2=0,99$). Siendo t la variable temporal).

⁴ Nótese que en el trabajo utilizamos datos correspondiente al total de regímenes de la Seguridad Social.

⁵ Todos los datos proceden del Anuario de Estadísticas del Ministerio de Empleo y de la Seguridad Social 2016 (<http://www.empleo.gob.es/es/estadisticas/contenidos/anuario.htm>).

El número de altas en pensiones de jubilación para las mujeres también ha seguido un comportamiento creciente en los últimos diez años (Figura 2). Con todo, aunque desde 2013 el número anual de altas masculinas en pensiones de jubilación ha disminuido,⁶ la diferencia todavía se estima en 2016 en aproximadamente 71.500 nuevas altas a favor de los hombres (un 61% más). De las 307.506 nuevas pensiones de jubilación pagadas en 2016, 189.498 correspondieron a hombres, y 118.008, a mujeres.

Figura 2. Evolución de las altas en jubilación de hombres y mujeres (España, 2006-2016)



Fuente: Alaminos y Ayuso (2018) en base a los Anuarios de Estadísticas de Empleo y de la Seguridad Social (2006-2016).

Cuando se centra la atención en las pensiones contributivas de viudedad, los resultados se invierten, ya que son las mujeres las que perciben mayoritariamente este tipo de prestaciones, cuyo importe es, además, superior al de las pensiones de viudedad cobradas por los hombres. En efecto, en 2016 percibían una pensión de viudedad 2.181.510 mujeres frente a 177.122 hombres; el importe medio de las pensiones de viudedad de las mujeres rondaba los 650 euros, en tanto que, en el caso de los hombres, apenas superaba los 480 euros. Cabe recordar aquí que la pensión de viudedad de la Seguridad Social se creó hace aproximadamente 60 años para cubrir las

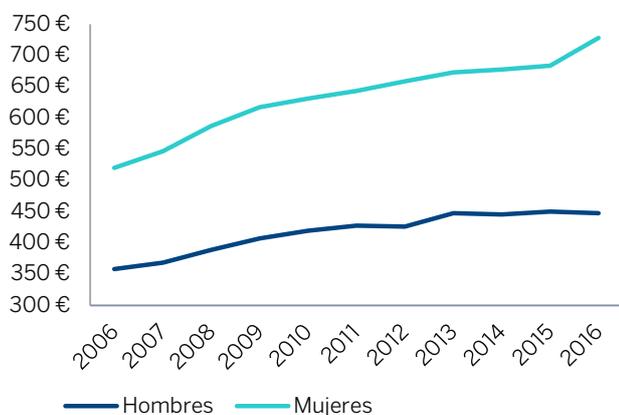
necesidades económicas de las mujeres viudas cuando fallecía el cónyuge y sustentador principal del hogar, de quien dependían económicamente (ya que, en su mayoría, no trabajaban remuneradamente).⁷ En ese contexto, el propósito fundamental de las pensiones de viudedad consistía en proteger, mediante modestas rentas vitalicias, a mujeres que mayoritariamente habían dedicado su vida al cuidado del hogar y de los hijos, y que sufrían un quebranto económico irreparable cuando fallecían sus maridos.

La propia regulación de la pensión de viudedad (que representa un porcentaje de la base reguladora del trabajador fallecido que oscila entre el 52% y el 70%, dependiendo de las rentas de la viuda o del viudo) deriva en unos importes medios de pensión claramente alejados de la pensión de jubilación observados en la Figura 2. La pensión media de viudedad en las altas femeninas producidas en 2016 fue de 728 euros, mientras que en las masculinas ascendió 448 euros, como consecuencia de las menores bases reguladoras asociadas a sus cónyuges femeninas (Figura 3). El número de altas de pensiones de viudedad se ha mantenido prácticamente estable a lo largo de los últimos diez años en el caso de las mujeres; sin embargo, en el caso de los hombres se ha producido un aumento de un 22,8% en el periodo analizado. No obstante, en cifras absolutas, el número de altas de pensiones de viudedad sigue siendo notablemente superior para las mujeres (115.792 nuevas altas en el caso femenino frente a 15.034 en el masculino, en 2016) (Figura 4).

⁶ En buen medida, como consecuencia de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo.

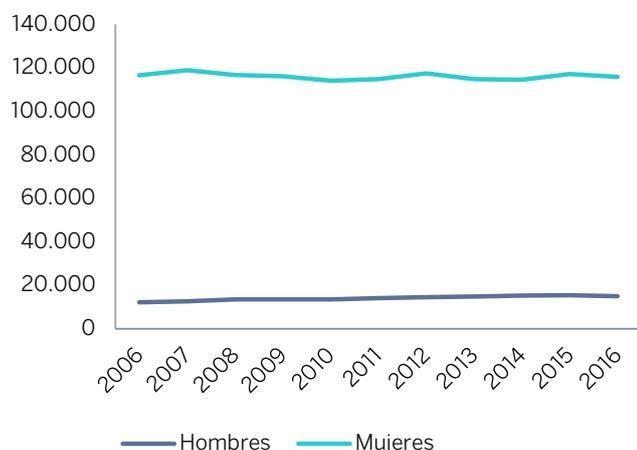
⁷ En los años sesenta del pasado siglo, la tasa de empleo de las mujeres entre 25 y 55 años rondaba el 20% (Garrido, 1992), siendo una parte importante de ese 20% mujeres solteras.

Figura 3. Evolución del importe medio de las altas de viudedad de hombres y mujeres (España, 2006-2016)



Fuente: Alaminos y Ayuso (2018) en base a los Anuarios de Estadísticas de Empleo y de la Seguridad Social (2006-2016) ($=360,7 + 9,38t$ ($R^2=0,90$); $=524,23+18,17t$ ($R^2=0,94$). Siendo t la variable temporal).

Figura 4: Evolución de las altas en viudedad de hombres y mujeres (España, 2006-2016)



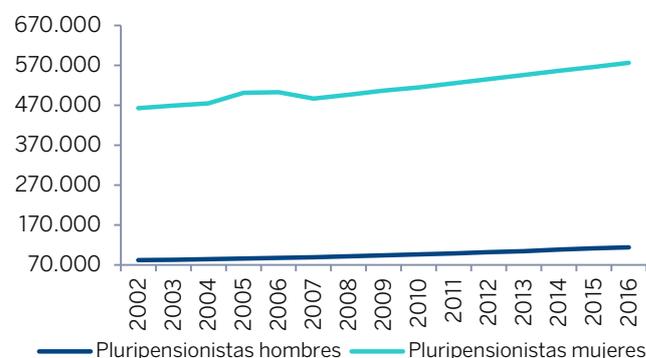
Fuente: Alaminos y Ayuso (2018) en base a los Anuarios de Estadísticas de Empleo y de la Seguridad Social (2006-2016).

La posible concurrencia de pensiones en un mismo beneficiario merece asimismo ser analizada en este apartado sobre las diferencias en las pensiones entre hombres y mujeres. En 2016, el número de pensiones contributivas de la Seguridad Social (9.409.174) era superior al número de pensionistas (8.551.870) en un 10%. Esta diferencia se explica fundamentalmente en virtud de la posibilidad de compatibilizar la pensión de jubilación y viudedad siempre que, entre las dos

pensiones, no se supere el importe máximo establecido para las prestaciones de la Seguridad Social.⁸ La concurrencia de pensiones de jubilación y viudedad es una situación cuya incidencia previsiblemente aumentará en los próximos años por el mayor número de mujeres generadoras de derechos para ambas pensiones.

Como se aprecia en la Figura 5, el número de mujeres pluripensionistas ha seguido una tendencia creciente entre el año 2006 y el 2016, pasando de un total de 502.494 perceptoras de las dos pensiones en 2006 a 576.311 en 2016: así pues, en este último año un 14% de todas las mujeres pensionistas recibían simultáneamente una pensión de jubilación y otra de viudedad. El número de hombres pluripensionistas ha aumentado de 87.428 en 2006 a 113.780 en 2016, representando en ese caso el 2,6% de todos los varones pensionistas. Aunque con cifras absolutas significativamente inferiores, la tasa de variación de los hombres pluripensionistas entre esos dos años dobla sobradamente a la de las mujeres beneficiarias de dos pensiones simultáneamente (30,1% frente a 14,7%).

Figura 5: Evolución del número de pluripensionistas de jubilación y viudedad (España, 2006-2016)



Fuente: Alaminos y Ayuso (2018) en base a los Anuarios de Estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2006-2016).

⁸ De acuerdo con el Real Decreto 1045/2013, de 30 de diciembre.

5. Diferencias en la esperanza de vida entre hombres y mujeres

A lo largo del último siglo y medio la esperanza de vida ha aumentado de forma sistemática en todas las sociedades avanzadas. De hecho, se estima que el crecimiento de dicha variable biométrica ha sido prácticamente lineal, de aproximadamente tres meses por año (Oeppen y Vaupel, 2002). Las mejoras en la medicina, la educación, los hábitos alimentarios y la calidad de vida han contribuido a este fenómeno (Riley, 2001) para el que no parece señalarse límite de crecimiento, al menos en un futuro cercano (Vaupel y Kistowski, 2005; De Grey y Rae, 2013; Blasco y Salomone, 2016).

En España, al igual que en otros países, la esperanza de vida de las mujeres, tanto al nacer como una vez alcanzada la edad de jubilación, es superior a la de los hombres (Ayuso y Holzmann, 2014). La Tabla 3 recoge la evolución de la esperanza de vida para la población de mayor edad (INE, 2017). En el caso de los hombres de 65 años de edad, la esperanza de vida ha aumentado un 20,5% entre 1991 y 2015, desde 15,6 años a 18,8 años. Mientras que en 1991 un hombre de 65 años se esperaba que viviera hasta los 80,6 años aproximadamente, en 2015 se esperaba que lo hiciera hasta los 84 años. En el caso de las mujeres, el aumento entre 1991 y 2015 ha sido ligeramente inferior, del 18,2%, aunque en términos absolutos el número esperado de años de vida sigue siendo para ellas notablemente superior. Mientras que en 1991 se esperaba que una mujer de 65 años viviese 19,2 años más en término medio hasta su fallecimiento (hasta los 84,2 años), dicha esperanza de vida se estima en 22,7 años para 2015 (y, por tanto, se espera que viva hasta los 88 años, aproximadamente). Estas cifras sitúan a España en la segunda posición en términos de mayor esperanza de vida para las personas de mayor edad en el contexto de la Unión Europea, solo por detrás de Francia, y muy cerca de Italia (Eurostat, 2016).

La brecha demográfica entre hombres y mujeres se ha mantenido en España prácticamente constante, a favor de las mujeres, en 3,91 años en los últimos 25 años. Así pues, en término medio se espera que las mujeres vivan aproximadamente cuatro años más que los hombres desde el momento de su jubilación.⁹

Tabla 3. Evolución de la esperanza de vida en España a los 65 y 85 años de edad. Hombres, mujeres y diferencia intersexual (1991-2016)

	Esperanza de vida a los 65 años		
	Hombres	Mujeres	Diferencia intersexual (mujeres-hombres)
1991	15,6	19,2	3,7
1992	15,9	19,6	3,7
1993	15,9	19,6	3,8
1994	16,1	19,9	3,8
1995	16,1	20,0	3,9
1996	16,2	20,1	3,9
1997	16,3	20,3	4,0
1998	16,2	20,2	4,0
1999	16,2	20,2	4,0
2000	16,6	20,6	4,0
2001	16,8	20,8	4,0
2002	16,9	20,9	4,0
2003	16,8	20,8	3,9
2004	17,2	21,2	4,0
2005	17,1	21,1	4,0
2006	17,7	21,7	4,0
2007	17,6	21,7	4,0
2008	17,9	21,8	3,9
2009	18,1	22,1	4,0
2010	18,4	22,4	4,0
2011	18,6	22,6	4,0
2012	18,5	22,4	3,9
2013	18,9	22,9	3,9
2014	19,1	22,9	3,9
2015	18,8	22,7	3,9
2016	19,1	23,0	3,9

⁹ En el caso de la UE-28 la brecha de género en la esperanza de vida se estima en aproximadamente 3,4 años a los 65 años de edad, de nuevo a favor de las mujeres, en el periodo 2010-2014 (Eurostat, 2016). La diferencia entre mujeres y hombres es, por tanto, mayor en España, si comparamos con el valor medio observado en los países de nuestro entorno.

	Esperanza de vida a los 85 años		
	Hombres	Mujeres	Diferencia intersexual (mujeres-hombres)
1991	4,9	5,7	0,8
1992	5,0	5,9	0,8
1993	5,0	5,8	0,8
1994	5,1	5,9	0,8
1995	5,1	5,9	0,8
1996	5,1	6,0	0,9
1997	5,2	6,1	0,9
1998	5,1	6,0	0,9
1999	5,0	5,9	0,9
2000	5,3	6,2	0,9
2001	5,3	6,4	1,0
2002	5,3	6,3	1,0
2003	5,2	6,1	0,9
2004	5,4	6,4	1,0
2005	5,3	6,3	1,0
2006	5,6	6,7	1,1
2007	5,6	6,7	1,1
2008	5,7	6,7	1,1
2009	5,8	6,9	1,1
2010	5,9	7,1	1,2
2011	6,0	7,2	1,2
2012	5,9	7,0	1,2
2013	6,2	7,4	1,2
2014	6,2	7,4	1,2
2015	6,0	7,1	1,1
2016	6,2	7,4	1,2

Fuente: Tablas de mortalidad. INE.

El incremento en la longevidad de nuestros mayores se pone también de manifiesto en las edades más avanzadas, y en concreto, cuando nos centramos en los 85 años de edad. Tal y como se desprende de los datos recogidos en la Tabla 3, el aumento en la esperanza de vida entre 1991 y 2016 para los hombres de esta edad ha sido del 26,5%, superior por tanto al observado para los hombres de 65 años de edad. Mientras que en 1991 se esperaba que un hombre de 85 años viviese en término medio 4,9 años más hasta su fallecimiento (hasta los 90 años aproximadamente), en 2016 dicha estimación alcanza los 6,2 años (superando los 91 años). En el caso de las mujeres de 85 años, el aumento de la esperanza de vida en el periodo de estudio ha sido aún más significativo, del 29,8%. Si en 1991 una mujer de 85 años vivía en término medio 5,7 años más (hasta los 91 años aproximadamente), en 2015 se estima una

esperanza de vida de 7,4 años más (por tanto, hasta casi los 92 años y medio). La brecha intersexual sigue siendo favorable a las mujeres a partir de los 85 años, manteniéndose constante en alrededor de un año durante el periodo de estudio.

La introducción de la proyección de las esperanzas de vida por sexo arroja los resultados recogidos en la Tabla 4. Como se aprecia, las proyecciones realizadas por el INE en base a las *Proyecciones de Población en España 2016-2066* reflejan de nuevo un crecimiento prácticamente lineal para el número esperado de años de vida a partir de los 65 años, tanto para hombres como para mujeres, observándose solo una pequeña disminución de las diferencias entre unos y otras, pero de forma tardía, a partir de la mitad del siglo. A modo de ejemplo, en el año 2031 se estima que un hombre de 65 años viva en término medio 21 años más (aproximadamente, un 12% más de lo que vive actualmente). En el caso de una mujer, dicha esperanza de vida alcanzaría 24,7 años, aproximadamente un 9% más de lo que vive en la actualidad.

Habida cuenta del elevado crecimiento esperado en el número de pensiones entre 2020 y 2050, derivado de la llegada a la edad de jubilación de las generaciones del *baby-boom* (Figura 1), el efecto en el sistema de pensiones resulta evidente, con un importante número de personas incorporándose al grupo de población pasiva (jubilada), que, además, previsiblemente serán más longevas (y, por tanto, podrían cobrar durante más tiempo prestaciones).

Aunque los indicadores de la brecha de género en pensiones no contemplan la brecha demográfica, de mantenerse esta última a favor de las mujeres y dada la evolución de la participación femenina en el mercado de trabajo (como se mostrará en el siguiente apartado), cabe pensar que, en pocas décadas, muchas mujeres obtendrán, a lo largo de su vida, más recursos del sistema de pensiones de la Seguridad Social que los hombres de sus mismas cohortes de edad; y ello no solo porque causarán derecho a una pensión de jubilación durante más tiempo de vida, sino también porque –de

mantenerse la legislación actual constante– un buen número de ellas podrían ser pluripensionistas.

A este respecto, Alaminos y Ayuso (2016) aportan datos muy ilustrativos. Teniendo en cuenta la diferente esperanza de vida entre hombres y mujeres, estiman el valor actuarial del coste que supondría a la Seguridad Social un/a pensionista de jubilación casado/a, contemplando la posibilidad de que, en algún momento de su supervivencia, se convierta en pluripensionista de jubilación y viudedad (Tabla 5). De acuerdo con sus estimaciones, las mujeres pluripensionistas percibirían un mayor monto total que los hombres, tanto si fueran beneficiarias de la pensión de jubilación mínima como de la máxima (no, sin embargo, si se toman como referencia las pensiones medias que hombres y mujeres percibían en el año 2011). Se desprende de estos cálculos que, bajo determinadas circunstancias que verosímilmente pueden ser más frecuentes en el futuro, la mayor esperanza de vida de las mujeres mejoraría su posición como perceptoras de ingresos de la Seguridad Social respecto a los hombres.

En todo caso, los efectos de la creciente longevidad en la población de mayor edad se dejarán sentir en otros ámbitos de nuestro Estado del Bienestar. Se prevé, por ejemplo, un considerable aumento de personas con necesidades de ayuda para realizar las actividades básicas de la vida diaria y de cuidados de larga duración, entre las que predominarían las mujeres por su mayor esperanza de vida. Las expectativas de un aumento en los gastos asociados a la prestación de la cobertura de dependencia parecen, por tanto, razonables.¹⁰

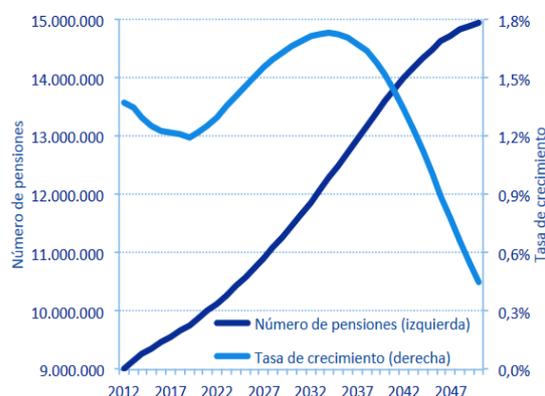
¹⁰ Sobre esta cuestión existe abundante literatura. Véase, por ejemplo, OCDE (2015a), Chinchilla *et al.* (2014), Alemany *et al.* (2013), Ayuso y Guillen (2011), Fernández *et al.* (2009) y Guillen *et al.* (2006).

Tabla 4. Proyección de la esperanza de vida en España a los 65 años de edad. Hombres, mujeres y diferencia intersexual (2015-2065)

	Hombres	Mujeres	Brecha de género (mujeres-hombres)
2015	18,81	22,67	3,9
2016	19,1	23,09	3,9
2021	19,7	23,6	3,8
2026	20,4	24,1	3,8
2031	21,0	24,7	3,7
2036	21,6	25,3	3,6
2041	22,3	25,8	3,5
2046	22,9	26,3	3,5
2051	23,5	26,9	3,4
2056	24,1	27,4	3,3
2061	24,7	27,9	3,2
2065	25,1	28,3	3,1

Fuente: Proyecciones de población, INE.

Figura 1. Proyección del número de pensiones de 2013 a 2050 y tasa de crecimiento medio del número de pensiones



Fuente: Seguridad Social (2013) e Informe del Comité de Expertos sobre el Factor de Sostenibilidad del sistema público de pensiones en España (2013)

Tabla 5. Valor actual actuarial del coste por pluripensionista (euros)

	Escenario 1: pensión mínima	Escenario 2: pensión media	Escenario 3: pensión máxima
Total	166.981	285.851	528.166
Hombre	137.212	265.174	481.645
Mujer	191.309	255.601	565.760

Fuente: Alaminos y Ayuso (2016) y Alaminos (2017).

6. El decisivo cambio en la participación laboral de las mujeres

La participación de las mujeres españolas en el mercado de trabajo ha experimentado en las últimas décadas una transformación extraordinaria. Su alcance se observa al comparar, con datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), la evolución de las tasas de empleo femeninas y masculinas, por grupos de edad quinquenales, en los últimos cuarenta años. Como se aprecia en la Figura 7, en el caso de los hombres, las curvas correspondientes a los diferentes años se diferencian, sobre todo, en su altura, pero no en su forma de U invertida: la participación laboral masculina crece a medida que aumenta su edad, alcanzando su máximo entre los 40 y 50 años, para después ir decreciendo. De las diferentes curvas referidas a los hombres representadas en la Figura 7, la correspondiente a 1976 refleja una situación de tasas máximas para casi todos los grupos quinquenales. A partir de este año esas tasas se han ido desplazando, de década en década, en función de la fase del ciclo económico, hasta llegar a 2017, año en que las tasas de empleo de los varones españoles (nacidos en España¹¹) menores de 50 años han sido las más bajas de todo el período.

La evolución del empleo femenino durante los últimos 40 años ha sido radicalmente distinta. A mediados de los años setenta, las mujeres se insertaban en el mercado de trabajo a edades tempranas, alcanzando su máxima tasa entre los 20 y 24 años (50% de todas las que se encontraban entre esas edades estaban empleadas). A partir de los 25 años (coincidiendo con la edad media de primer matrimonio) abandonaban el empleo remunerado (muchas, para siempre), de manera que la tasa de ocupadas por encima de esa edad no superaba en ningún

momento el 30%. Pero a partir de los años ochenta, las tasas de empleo de las mujeres jóvenes, mayores de 24 años, comenzaron a crecer de manera muy importante, incrementándose, de década en década, en todos los grupos de edad. No solo las cohortes de trabajadoras jóvenes seguían trabajando después de los 24 años, sino que también algunas cohortes aumentaban su participación a medida que cumplían años. Así, por ejemplo, la tasa de las mujeres que en 1997 contaban entre 25 y 29 años era aproximadamente quince puntos inferior a la de las "mismas" mujeres en 2007 (que entonces contaban ya entre 35 y 39 años) y en 2017 (45-49 años). Esta evolución explica el desplazamiento hacia la derecha de la moda de las diferentes distribuciones, con la consiguiente aproximación progresiva de la curva de empleo femenino a la masculina. Así, aun cuando en 2017 las tasas de empleo masculinas siguen siendo, para todos los grupos de edad, más elevadas que las femeninas, las formas de ambas curvas se asemejan mucho.

En definitiva, es evidente que las pautas de participación laboral de las mujeres se han aproximado a las de los hombres: las curvas de las tasas de empleo femenino muestran una convergencia llamativa con las curvas de las tasas de empleo masculino, y todo hace pensar que esa convergencia se reforzará en los próximos años.

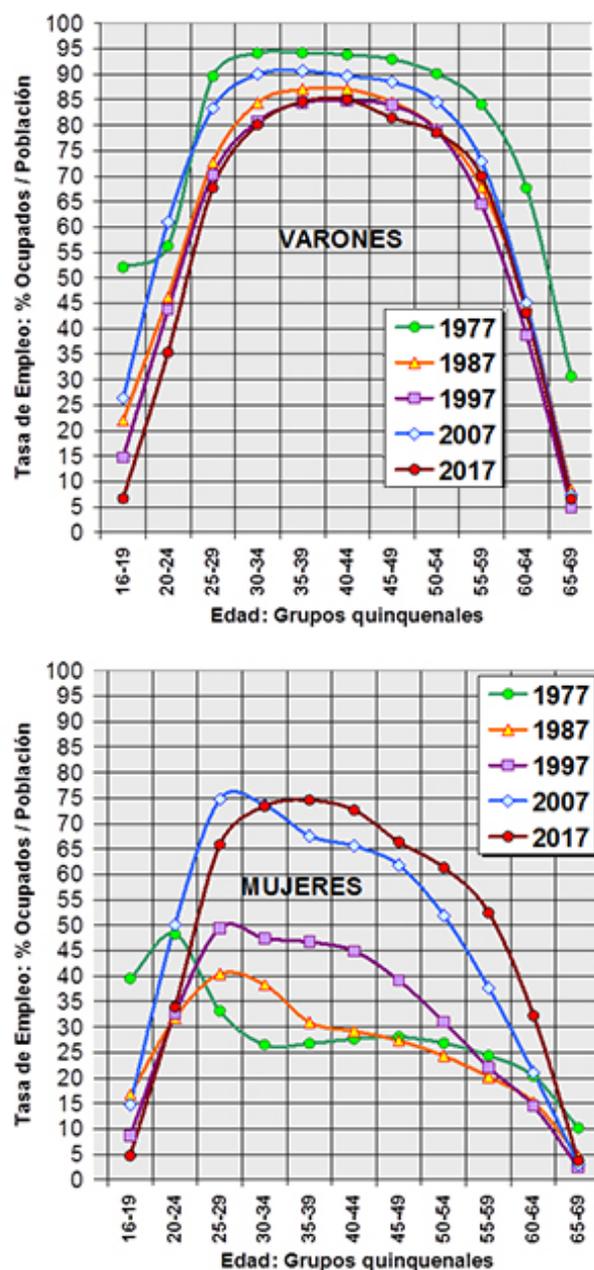
La Figura 8 ofrece respaldo a la hipótesis de esta creciente convergencia. Si se observan las tasas de empleo en 2017 según niveles educativos, se aprecia que las diferencias entre hombres y mujeres son más reducidas en los niveles universitarios, que son precisamente los que muestran tasas de empleo más elevadas. En otras palabras, la participación de los universitarios en el mercado de trabajo es casi neutral desde la perspectiva del género (cuestión diferente es la

¹¹ Se introduce esa restricción para excluir de este análisis a los inmigrantes nacionalizados, cuyo comportamiento laboral se asemeja más al de los inmigrantes no nacionalizados que al de los españoles autóctonos.

remuneración que se percibe por el trabajo, como se apuntará a continuación). En la medida en que las mujeres españolas están hoy día sobrerrepresentadas en la enseñanza universitaria (55% entre los estudiantes matriculados en el curso 2017/18, y 59% entre los egresados [grado, ciclo y máster] en 2015/16, según las Estadísticas Universitarias del Ministerio de Educación Cultura y Deporte), es razonable pensar que la tasa de empleo total femenina puede crecer más que la masculina en los próximos años.

Así pues, en el futuro, estas mujeres hoy incorporadas al mercado de trabajo y mayoritariamente cotizantes a la Seguridad Social obtendrán una pensión de jubilación propia. Además, si la normativa sobre pensiones de viudedad y concurrencia de pensiones se mantuviera estable, siempre que sobrevivan a sus parejas, percibirían también una pensión de viudedad, con el único límite del importe de la pensión máxima. De hecho, en la actualidad, dada la creciente participación laboral de las mujeres, muchas viudas menores de 65 años empleadas --y, por tanto, generando derechos de pensión de jubilación-- perciben una pensión vitalicia que constituye, al fin y al cabo, un complemento retributivo a su salario; en cambio, para el grueso de las viudas mayores de 65 años, que no obtienen rentas de otras fuentes, la pensión de viudedad constituye casi una prestación de supervivencia. A la luz de estas diferencias en el funcionamiento efectivo de estas prestaciones, cabría afirmar que el distinto comportamiento laboral entre mujeres jóvenes y mayores ha abierto una brecha intragénero entre las viudas.

Figura 7. Tasas de empleo por grupos quinquenales de edad y sexo (españoles nacidos en España, 16-69 años, 1977-2017)

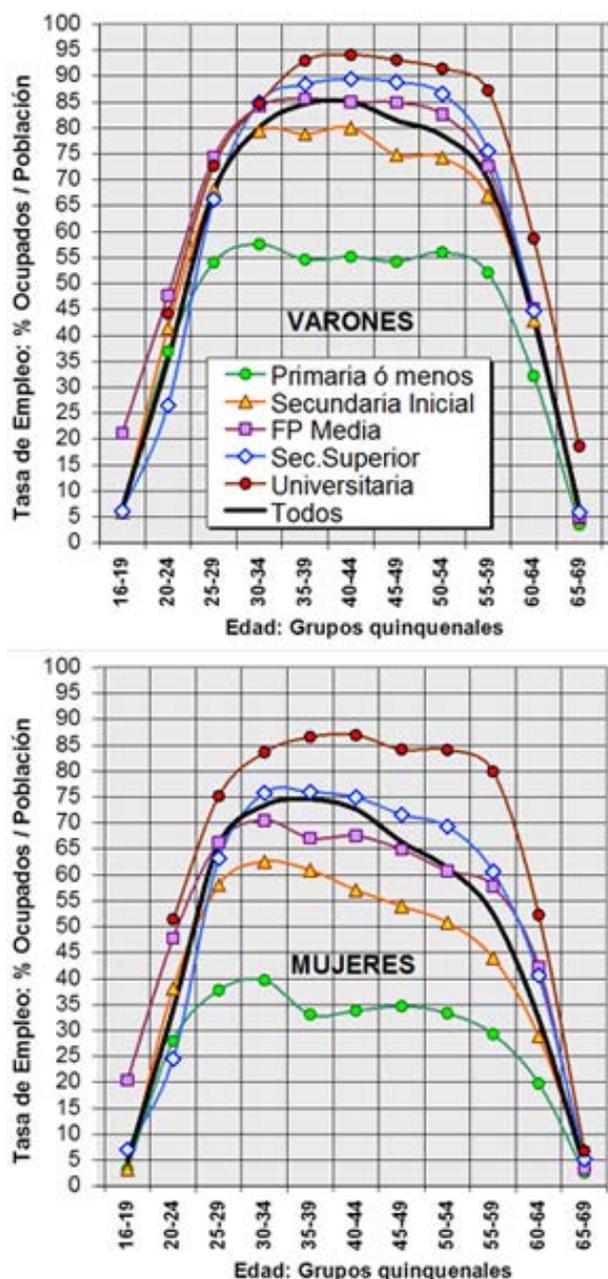


Nota: 1976-86: españoles; a partir de 1992: españoles nacidos en España.

Fuente: Encuestas de Población Activa (EPA). Cada año de los incluidos en el análisis comprende cuatro trimestres; como los microdatos de la EPA están disponibles desde el tercer trimestre de 1976, las tasas de empleo para ese año están calculadas con los datos de los dos últimos trimestres de 1976 y los dos primeros de 1977.

Gráfico: Luis Garrido Medina (UNED).

Figura 8. Tasas de empleo por sexo y niveles educativos (españoles nacidos en España, 16-69 años, 2017)



Fuente: Encuestas de Población Activa (EPA), 4 trimestres 2017.

Gráfico: Luis Garrido Medina (UNED).

Ahora bien, el buen ritmo al que se está reduciendo la brecha de género en la participación laboral no parece aplicarse en la misma medida a la brecha de género en salarios. Esta es una cuestión muy

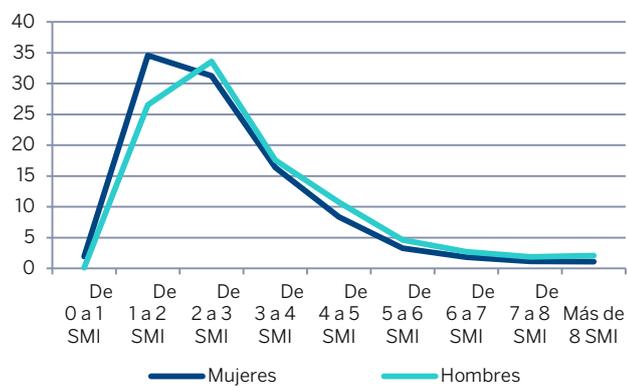
compleja, objeto de múltiples investigaciones y debates, en la que aquí no podemos entrar a fondo. Pero como muestran los datos de la última Encuesta de Estructura Salarial, publicada en 2017 con datos de 2015, existen importantes diferencias entre los salarios masculinos y femeninos. Así, el salario medio anual de las mujeres (20.052 euros) representa el 77% del de los hombres (25.993 euros). La distribución de los salarios en relación con el Salario Mínimo Interprofesional (SMI), recogida en la Figura 9, muestra cómo casi siete de cada diez mujeres (68%) cobran entre uno y tres SMI, mientras que solo el 8% percibe cinco o más SMI; entre los varones, los porcentajes correspondientes son 60% (1-3 SMI) y 12% (5 o más SMI). En los salarios superiores a dos SMI, la proporción de hombres siempre supera a la proporción de mujeres, lo contrario de lo que ocurren en los salarios inferiores.

Ciertamente, como se observa en la Figura 10, las diferencias salariales por sexo son mayores a medida que aumenta la edad de los trabajadores;¹² es decir, entre los jóvenes, aunque existen, son de menor tamaño que entre los trabajadores mayores, lo que seguramente obedece a que las mujeres nacidas a partir de los años cincuenta han avanzado hasta tal punto en cuanto a educación y empleo, que su comportamiento en estos ámbitos difiere más del de sus madres que del de sus coetáneos varones. Esto podría explicar la (lenta) tendencia al crecimiento del salario medio de las mujeres por encima del de los hombres, y el descenso de la brecha salarial (no ajustada)¹³ que se aprecia en los últimos años (Figura 10).

¹²Sobre esta relación y sus posibles razones, véase De la Rica (2016).

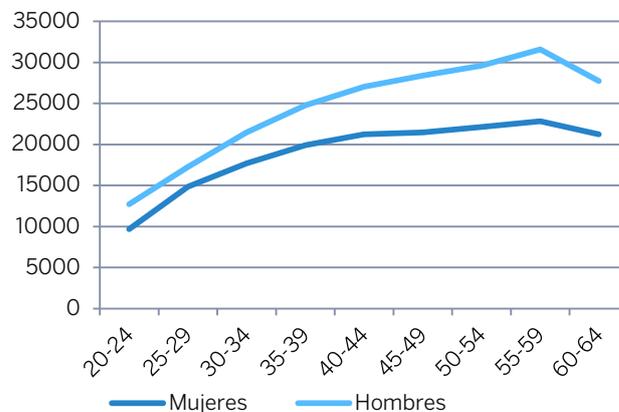
¹³ Representa la diferencia entre el salario bruto por hora de hombres y mujeres empleados como porcentaje del salario medio bruto de los hombres empleados. El cálculo incluye a todos los trabajadores en empresas de diez o más empleados, independientemente de la edad y la dedicación en horas al empleo.

Figura 9. Porcentaje de trabajadores (a tiempo completo) en función de su ganancia respecto al Salario Mínimo Interprofesional (respecto al total de trabajadores) (2015)



Fuente: INE, Encuesta de Estructura Salarial (2015).

Figura 10. Media de los salarios (en euros), según edad (2015)



Fuente: INE, Encuesta de Estructura Salarial (2017).

7. Síntesis y consideraciones finales

La *Encuesta BBVA sobre Pensiones y Hábitos de Ahorro de 2017* puso de manifiesto una notable inquietud de las mujeres que se acercan a la edad de jubilación. Nueve de cada diez de las que contaban entre 56 a 65 años se declararon bastante o muy preocupadas por el futuro de las pensiones (siete puntos por encima de los hombres de la misma edad), y aproximadamente la mitad de ese mismo grupo de edad, pensaban que podrían vivir sin aprietos durante la jubilación (trece puntos por debajo de los hombres de la misma edad). La mayor inquietud de las mujeres responde a diversos factores, pero entre ellos seguramente destaca la experiencia concreta y cercana de que la situación económica ha sido, y todavía es en nuestros días, bastante complicada para muchas mujeres mayores. Desde luego, lo es más que para los hombres, como muestran los datos expuestos en este artículo.

La brecha de género en pensiones española se encuentra por debajo de la media de la UE si se calcula tomando como referencia las rentas que reciben los pensionistas; sin embargo, supera ampliamente la media europea si se calcula sobre el conjunto de la población mayor. Ello se debe a que una proporción considerable de mujeres mayores españolas carecen de pensión contributiva de jubilación como consecuencia de su escasa participación en el mercado de trabajo durante el periodo de vida activa.

Tal como se diseñó en los años sesenta del pasado siglo, el sistema de pensiones contributivas español no discriminaba por sexo, pero sí se construyó sobre una concepción normativa de la sociedad que dio como resultado una fuerte desigualdad de género. En efecto, las leyes de la Seguridad Social iniciales de la dictadura y las que les siguieron durante el periodo democrático no establecieron diferencias formales entre hombres y mujeres, pero al favorecer las carreras de cotización largas, continuadas y basadas en los salarios más recientes (y habitualmente más

elevados), provocaron una ventaja a favor de los hombres que hoy forman parte de la población jubilada. Así pues, aun cuando una legislación en pensiones positivamente discriminatoria de las mujeres habría podido reducir las acusadas diferencias intersexuales en la percepción actual de pensiones contributivas, no es la falta de esa legislación la principal causa de tales diferencias, sino el diferente comportamiento laboral de los hombres y las mujeres que nacieron antes de los años 60 del pasado siglo.

En realidad, la neutralidad respecto al sexo de nuestro sistema de pensiones se ha mantenido hasta la aprobación del Real Decreto Legislativo 8/2015 por el cual se introdujo un complemento por maternidad en las pensiones contributivas.¹⁴ Este complemento va a contribuir a reducir la brecha de género en pensiones en la medida en que aumenta el importe de las pensiones de las madres trabajadoras con dos o más hijos. No obstante, esta medida de discriminación positiva ha comenzado a aplicarse en un momento en el que esa brecha ya está disminuyendo claramente entre los nuevos jubilados. La evidencia al respecto es incuestionable: en el grupo de mujeres "mayores más jóvenes" no solo aumenta la proporción de pensionistas de jubilación (respecto al grupo de mujeres de más edad), sino también disminuye la diferencia en el importe entre sus pensiones y las de los varones de la misma edad. Esa pauta que ya se aprecia en la actualidad va a reforzarse en las próximas décadas, a medida que entren en el sistema de pensiones trabajadoras con carreras laborales más largas y mejor remuneradas.

¹⁴ La Ley 27/2011 amplió los beneficios por cuidado de hijos o menores, protegiendo situaciones de interrupción de la cotización en supuestos de nacimiento o adopción de hijos o acogimiento de menores y extendiendo los periodos considerados como cotizados en los casos de excedencia por cuidado de hijos o menores acogidos. Pero aunque estas disposiciones pueden beneficiar más a las mujeres que a los hombres, el derecho a estos beneficios no es exclusivo de las mujeres.

Dada esta evolución y habida cuenta de la mayor esperanza de vida del sexo femenino, la Seguridad Social va a ir destinando una proporción de gasto cada vez mayor a las mujeres. De mantenerse, además, constante la legislación sobre viudedad y sobre concurrencia de pensiones, esa tendencia se acentuará considerablemente. Ya hoy, cuando por su trayectoria profesional y por su estado civil las mujeres causan derecho a dos pensiones simultáneas (de jubilación y viudedad), el volumen de recursos que reciben de la Seguridad Social a lo largo de su vida como pluripensionistas puede superar (en determinados casos) al que obtienen los hombres en las mismas circunstancias.

Por tanto, la pregunta planteada en el título de este trabajo merece una respuesta afirmativa. Ante los argumentos (todavía predominantes en el debate público) sobre la persistencia o la consolidación de la brecha de género en pensiones, es preciso llamar la atención sobre las diferencias que, dentro del colectivo femenino, marca la edad. Si se hace así, se observa que la brecha de género disminuye sistemáticamente en las cohortes de población que entran en la jubilación. Solo se puede afirmar que las mujeres no están obteniendo ventajas del gran cambio que se ha verificado en la incorporación femenina al mercado de trabajo durante las últimas décadas si se obvia que ese cambio en el comportamiento laboral femenino apenas se ha trasladado todavía al sistema de pensiones, ya que quienes lo han protagonizado aún no han entrado masivamente en el sistema de pensiones.

En definitiva, los datos disponibles indican que nos encontramos en una fase de transición hacia un régimen de pensiones más igualitario desde la perspectiva del género, sin que de esta evidencia quepa deducir la próxima desaparición de la brecha en pensiones entre hombres y mujeres. La manera más efectiva de favorecer esa reducción consiste en mejorar las condiciones de participación laboral de las mujeres, lo que podría conseguirse tanto acreditando justamente los periodos dedicados al cuidado familiar (lo cual, además, incentivaría la asunción de labores de cuidado por parte de los hombres), como combatiendo las diferencias salariales que no resulten de diferencias efectivas en la ocupación y dedicación de tiempo de trabajo.

En todo caso, aunque la igualdad de género constituya un objetivo normativo importante, no debería olvidarse que los progresos en su consecución no implican necesariamente avances en otros desafíos del sistema de pensiones, como el de su sostenibilidad financiera, su capacidad de garantizar pensiones adecuadas y su transparencia en la información que provee a los trabajadores.

8. Siete preguntas sobre la brecha de género en pensiones

8.1. ¿Qué es y cómo se mide la brecha de género en pensiones?

La brecha de género en pensiones es un concepto amplio que pretende medir las diferencias (actuales y pasadas) en el ámbito de las pensiones entre hombres y mujeres.

No es acertado hablar de la “brecha de género en pensiones” sin especificar cuál es el indicador que se utiliza para describirla y, en particular, cuál es el colectivo de referencia. En este sentido, cabe distinguir entre la “brecha de género entre pensionistas” (*pensioners’ pension gap*) y la “brecha de género en pensiones entre la población mayor” (*elderly pension gap*). El primer indicador mide las diferencias de ingresos por pensiones entre hombres y mujeres pensionistas. El segundo, en cambio, ofrece una medida de las diferencias de ingresos por pensiones entre los hombres y las mujeres mayores, teniendo en cuenta toda la población, y por tanto, independientemente de que perciban o no una pensión. Es decir, el segundo indicador incorpora también información sobre la cobertura de las pensiones en el total de población de mayor edad.

En principio, cuanto más diferencia de cobertura en pensiones exista entre hombres y mujeres, y cuanto mayor sea la distancia en el importe de las pensiones entre hombres y mujeres pensionistas, más amplia será la brecha.

8.2. ¿Es la brecha de género en pensiones mayor en España que en otros países europeos?

La respuesta depende del indicador que manejemos. Si utilizamos el indicador de la “brecha de género entre pensionistas”, España se encuentra por debajo de la media; es decir, presenta un grado de discriminación (34%) menor que países como Alemania (45%), Holanda (42%),

Reino Unido (40%), Austria (39%) y Francia (36%)*. Ahora bien, si se toma como referencia el conjunto de la población mayor, en lugar de exclusivamente la población pensionista, entonces la brecha de género en pensiones española aumenta significativamente, situándose por encima de la media europea; y ello porque en la actualidad son muchas las mujeres mayores que no cobran una prestación contributiva (carecen de pensión de jubilación propia, por no haber cotizado suficientemente a la Seguridad Social, y/o de viudedad, porque siguen casadas).

8.3. Entre los nuevos pensionistas de jubilación españoles, ¿cuánto cobran más los hombres que las mujeres?

En 2016, el importe medio de las nuevas pensiones de jubilación para los hombres fue de aproximadamente 1.458 euros, un 29% superior al importe medio de las altas de pensión de jubilación para las mujeres (cifrado en aproximadamente 1.130 euros). De las 307.506 nuevas pensiones de jubilación pagadas en 2016, 189.498 (62%) correspondieron a hombres, y 118.008 (38%), a mujeres. Por tanto, en las nuevas altas al sistema de pensiones de jubilación los hombres sacan actualmente una ventaja tanto en efectivos como en importe de las prestaciones.

8.4. ¿Se están reduciendo o consolidando las diferencias entre hombres y mujeres pensionistas?

Atendiendo a la evolución de las altas en el sistema de pensiones contributivas por jubilación, es evidente que las diferencias entre hombres y

* Datos referidos a 2012.

mujeres se están reduciendo. Por ejemplo, en 2016, la media del importe de las altas masculinas por jubilación ascendió a 1.458 euros, un 22,5% superior a la de las mujeres, que se situó en 1.130 euros (en 2015, la diferencia a favor de los hombres era de 25,5%). En 2006, la pensión media de las altas masculinas de jubilación doblaba prácticamente a la de las altas femeninas (1.108 euros para ellos y 591 euros para ellas). Por tanto, entre los nuevos pensionistas por jubilación, las diferencias en el importe de las prestaciones que perciben mujeres y hombres se reducen progresivamente.

También la evolución del número de nuevas altas en pensiones de las mujeres respecto a las de los hombres muestra una tendencia al alza, pero todavía muy leve; en 2016, el 38% de las nuevas altas en pensiones de jubilación correspondieron a las mujeres, solo 2,5 puntos porcentuales más que en 2006. El crecimiento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo desde los años ochenta del pasado siglo todavía no se ha reflejado en las altas del sistema de pensiones de jubilación.

8.5. ¿Cómo afecta la demografía a la brecha de género en pensiones?

En la medida en que se mantenga la actual ventaja de las mujeres en esperanza de vida, la Seguridad Social habrá de pagarles durante más tiempo pensiones contributivas a las que hayan causado derecho. Hasta ahora, la mayor supervivencia de las mujeres tenía como consecuencia que percibieran pensiones durante más años, pero estas prestaciones eran de menor cuantía que las de los varones (bien porque se trataba de pensiones de jubilación más bajas que las de los hombres, por las características específicas de sus respectivas carreras laborales, bien porque solo percibían una pensión de viudedad). En el futuro, dado el previsible aumento del número de mujeres pensionistas por jubilación, del aumento de mujeres pluripensionistas y del importe medio de las pensiones que percibirán, la Seguridad Social asignará un porcentaje creciente de sus recursos a las mujeres, mayor todavía si se mantiene la actual brecha demográfica en años esperados de vida a favor de ellas.

8.6. ¿Discrimina la legislación española en pensiones por género?

Formalmente, el sistema de pensiones español nunca ha discriminado por sexo (no ha establecido reglas exclusivas para hombres o para mujeres). Sin embargo, ha dado lugar a una desigualdad de género, al favorecer las carreras de cotización largas, continuadas y basadas en los salarios más recientes. La neutralidad respecto al sexo de nuestro sistema de pensiones se ha mantenido hasta la aprobación del Real Decreto Legislativo 8/2015, por el cual se introdujo un complemento por maternidad en las pensiones contributivas. Este complemento va a contribuir a reducir la brecha de género entre pensionistas, en la medida en que aumenta el importe de las pensiones de las madres trabajadoras con dos o más hijos.

8.7. ¿A qué se debe la brecha de género en pensiones actualmente existente en España?

Fundamentalmente, a las grandes diferencias en los comportamientos laborales de los hombres y mujeres que hoy son mayores. El grueso de las mujeres españolas que tienen en la actualidad más de 60 años han dedicado buena parte del tiempo de su vida adulta al cuidado del hogar y de personas dependientes (en particular, hijos). Por tanto, han asumido obligaciones domésticas y familiares que les han impedido participar en el mercado de trabajo; y cuando lo han hecho, han trabajado, por lo general, menos horas y han recibido por su trabajo menores salarios que los hombres. Por ello, muchas mujeres no han generado derechos a una pensión contributiva de jubilación. Acceden solo a una pensión propia cuando pierden a su cónyuge o pareja. Pero, como es sabido, las pensiones de viudedad son más reducidas que las de jubilación.

Por todo lo anterior, la mejor manera de combatir la brecha de género en pensiones consiste en reducir las diferencias en el comportamiento laboral y las trayectorias profesionales de hombres y mujeres.

Bibliografía

1. Alaminos, E. (2017) Heterogeneidad en la mortalidad y su impacto en el Estado del Bienestar: pensiones y dependencia. Tesis Doctoral. PHD in Business, Universidad de Barcelona.
2. Alaminos, E., Ayuso, M. (2018) "¿Perfila el género dos formas de envejecer? Un enfoque demográfico actuarial desde la óptica de las pensiones". Work in progress.
3. Alaminos, E., Ayuso, M. (2016) "Modelo actuarial multiestado para el cálculo de probabilidades de supervivencia y fallecimiento según estado civil: una aplicación al pago de pensiones concurrentes". Anales del Instituto de Actuarios Españoles, 3, 22, 41-71.
4. Alemany, R., Ayuso, M., Guillen, M. (2013) "Impact of road traffic injuries on disability rates and long-term care costs in Spain". Accident Analysis and Prevention, 60, 95-102.
5. Ayuso, M., Holzmann, R. (2014) "Longevidad: un breve análisis global y actuarial". Documentos de Trabajo Instituto BBVA de Pensiones, 1/2014.
6. Ayuso, M., Guillen, M. (2011) "El coste de los cuidados de larga duración en España bajo criterios actuariales: ¿es sostenible su financiación?". En El Estado de bienestar en la encrucijada: nuevos retos ante la crisis, Ekonomi Gerizan, Federación de Cajas de Ahorro Vasco-Navarras, 213-227.
7. Bettio, F., Tinios, P., Betti, G. (2013) The Gender Gap in Pensions in the EU, Bruselas, Comisión Europea.
8. Blasco, M. A., Salomone, M. (2016) Morir joven, a los 140. Barcelona: Paidós.
9. Burkevica, I., Humbert, A. L., Oetke, N., Paats, M. (2015) Gender gap in pensions in the EU, Research note to the Latvian Presidency, Vilnius, European Institute for Gender Equality.
10. Chinchilla, N., Jiménez, E., Grau, M. (2014) Impacto de las pensiones en la vejez. Jubilación y calidad de vida en España. Estudio VidaCaixa e IESE.
11. Chuliá, E. (2008) "Familia y mujer en España. Las claves familiares del creciente protagonismo público de las españolas". En E. Chuliá y J.F. Sanz (Coord.) En torno a la familia española: Análisis y reflexiones desde perspectivas sociológicas y económicas. Madrid: Funcas, 75-95.
12. Comité de Expertos (2013) Informe del Comité de Expertos sobre el factor de sostenibilidad del sistema público de pensiones. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
13. De Grey, A., Rae, M. (2013) El fin del envejecimiento. Los avances que podrían revertir el envejecimiento humano durante nuestra vida. Berlín: Lola Books.
14. De la Rica, Sara (2016) "Las brechas de género en el mercado laboral español y su evolución a lo largo del ciclo de vida", Revista de Ciencias y Humanidades de la Fundación Ramón Areces, 16, 59-71.
15. Esping-Andersen, G. (1990) The three worlds of welfare capitalism. New Jersey: John Wiley & Sons.
16. _____ (1996) Welfare states in transition: National adaptations in global economies. Londres: Sage.
17. Garrido, L. (1992) Las dos biografías de la mujer en España. Madrid: Instituto de la Mujer.
18. Guillén, M., Albarrán, I., Alcañiz, M., Ayuso, M., Blay, D., Monteverde, M. (2006) Longevidad y dependencia en España. Consecuencias sociales y económicas. Madrid: Fundación BBVA.
19. INE (2017) Mujeres y hombres en España 2017. Instituto Nacional de Estadística (actualizado 4 de julio de 2017).
20. Eurostat (2016) Indicadores de desarrollo sostenible. Cambios demográficos. <http://ec.europa.eu/eurostat/web/sdi/indicators/demographic-changes>
21. Fernández, J.L., Forder, J., Truckeschtz, B., Rokosova, M., McDaid, D. (2009) "How can European states design efficient, equitable and sustainable funding systems for long-term care for older people?". Policy Brief 11, World Health Organization Europe, Copenhagen.
22. Leitner, S. (2001) "Sex and gender discrimination within EU pension systems". Journal of European Social Policy, 11, 2, 99-115.

23. Mota Castro, R. (2004) "Los rostros de la feminización de la pobreza: las mujeres mayores". En A. García-Mina y M.J. Carrasco, Género y desigualdad. La feminización de la pobreza. Madrid: Universidad Pontificia de Comillas, 191-212.
24. OCDE (2015a) Health at a glance 2015. OCDE Indicators, Paris: OCDE Publishing.
25. OCDE (2015b) Pensions at a glance 2015. OCDE and G20 indicators, Paris: OCDE Publishing.
26. Oeppen, J., Vaupel, J.W. (2002) "Broken limits to life expectancy". Science, 296, 1029-1031.
27. Pearce, D. (1993) "Something old, something new: Women's poverty in the 1990s". En S. Matteo (Ed.) American Women in the Nineties. Today's critical issues. Boston (MA): Northeastern University Press.
28. Riley, J. (2001) Rising life expectancy: A global history. Cambridge: Cambridge University Press.
29. Tinios, P., Bettio, F., Betti, G. (2015) Men, women and pensions. Bruselas, Comisión Europea.
30. Valiente, C. (1996) "The rejection of authoritarian policy legacies: Family policy in Spain (1975-1995)". South European Society and Politics, 1, 1, 95-114.
31. Vara, M. J. (2013) "Gender inequality in the Spanish public pension system". Feminist Economics 19, 4, 136-139.
32. Vaupel, J. W., Kistowsky, K. G. (2005) "Broken limits to life expectancy". Ageing Horizons, 3, 6-13.