

La brecha de género en las pensiones contributivas de la población mayor española

ESTEFANÍA ALAMINOS*

RESUMEN

Este artículo analiza empíricamente las principales fuentes de ingresos de los mayores españoles, las pensiones contributivas de jubilación y viudedad, atendiendo a las diferencias entre hombres y mujeres. Aunque el gran aumento de la participación femenina en el mercado laboral ya comienza a reflejarse en las características de los pensionistas de jubilación y viudedad, todavía persisten diferencias de género importantes. Especial atención merecen los grupos de mujeres de más edad, con escasas pensiones de jubilación y bajas pensiones de viudedad. Ellas afrontan un mayor riesgo de insuficiencia de ingresos para satisfacer las necesidades vitales durante el periodo de vejez y, por tanto, aparecen como las más vulnerables.

1. INTRODUCCIÓN

La brecha de género existente en los sistemas públicos de pensiones muestra una relación directa con las desigualdades en el mercado laboral (ILO, 2018; OCDE, 2012). Así, lo que hoy podemos discernir observando los datos del

* Departamento de Estadística, Organización Internacional del Trabajo (OIT), (alaminosestefania@gmail.com).

sistema público de pensiones en España es, en buena media, una foto de la historia del mercado de trabajo de la segunda mitad del siglo XX. En un sistema público de pensiones como el español, de naturaleza contributiva, prestación definida y financiación por reparto (*pay-as-you-go*), factores como el historial de cotización del trabajador o de la trabajadora (especialmente, el número de años cotizados y las bases de cotización) y el estado civil determinan tanto las condiciones de acceso a una pensión de jubilación o viudedad como su importe inicial. Estos factores explican gran parte de las brechas de género existentes en las pensiones contributivas (Vara, 2013).

La mayoría de los sistemas públicos de pensiones de los países de la OCDE se diseñaron atendiendo a un modelo social en el que los hogares eran sustentados económicamente por el hombre (cabeza de familia), quedando el rol de la mujer relegado a la esfera del hogar, por lo que dependía económicamente del hombre (OCDE, 2012). Sin embargo, este patrón social no representa a la mayoría de los hogares actuales (Bonnet y Geraci, 2009). Las transformaciones sociales que se han producido en las últimas décadas¹ están trayendo consigo cam-

¹ Entre ellos, cabe destacar los cambios en las estructuras familiares, el acceso de las mujeres a mayores niveles de educación y la mayor participación de la mujer en el mercado laboral. Véase, por ejemplo, Chuliá (2008).

bios significativos en el sistema de pensiones; cambios que solo están empezando a verificarse y que afectan decisivamente a la brecha de género (Ayuso y Chuliá, 2018).

Las mujeres parten, sin duda, de una situación más desfavorecida en las pensiones contributivas de la Seguridad Social. Algunos de los problemas más comunes en las carreras laborales femeninas que inciden negativamente sobre el acceso y el importe que perciben en concepto de pensión de jubilación incluyen su mayor presencia en trabajos a tiempo parcial en comparación con los hombres, su menor dedicación de tiempo a trabajos remunerados por desempeñar labores de organización doméstica y crianza de hijos, la percepción de salarios más bajos y las discontinuidades en sus carreras laborales por cuidados a hijos y familiares (UNECE, 2017; OCDE, 2013; Leitner, 2001; Jefferson, 2009).

Además, la evolución de diferentes variables biométricas constituye asimismo un claro determinante de la brecha de género en pensiones, principalmente la mayor esperanza de vida de las mujeres. Que las mujeres lleguen en mayor medida a edades muy avanzadas y que perciban menores importes por pensión las sitúa en una situación de mayor vulnerabilidad financiera durante la vejez, sobre todo si viven solas y necesitan cuidados de larga duración (Eurostat, 2017; Betti *et al.*, 2015; Ayuso y Holzmann, 2014; Scheil-Adlung y Bonan, 2012).

En este trabajo se analizan dos de las figuras más importantes del sistema español de pensiones de la Seguridad Social, las pensiones contributivas de jubilación y viudedad, desde la perspectiva del género. Estas pensiones representan el 61,23 por ciento y el 24,81 por ciento del total de pensiones devengadas en 2017, respectivamente. En el caso de la pensión contributiva de viudedad, se trata de una prestación de derecho derivado (Tortuero, 2010), toda vez que las figuras del causante y del beneficiario no coinciden, como sí ocurre en la pensión de jubilación.

Conviene señalar que las prestaciones públicas constituyen la principal fuente de ingresos de las personas mayores en España; suponen, en concreto, un 72 por ciento del total de sus ingresos, porcentaje 13 puntos por encima de la media de los países de la OCDE (2015).

De dichas transferencias públicas, la pensión de jubilación supone, con gran diferencia, el ingreso más importante. Se ha calculado que en los hogares en los que el cabeza de familia tiene más de 70 años representan el 90 por ciento de la renta del hogar (Hidalgo, Calderán y Pérez, 2008).

El presente artículo se estructura en tres apartados, además de esta introducción. En el siguiente apartado se analizan algunas de las características de las carreras laborales de los trabajadores que inciden directamente en la determinación de la pensión contributiva de jubilación. En el tercer apartado se estudia la brecha de género existente en el número de pensionistas de las pensiones contributivas de jubilación y viudedad, y en el cuarto se expone la brecha de género en los importes medios percibidos por pensiones. Las cifras analizadas en concepto de pensiones contributivas pertenecen al total del sistema de la Seguridad Social (sin diferenciar por régimen) y para los grupos de edad mayores de 64 años. Estos dos apartados destacan diferencias tanto intergrupo (entre hombres y mujeres) e intragrupo (diferencias por grupo de edad dentro de cada colectivo). Finalmente, en el apartado 5 se exponen algunas consideraciones a partir de los hallazgos presentados.

2. EVOLUCIÓN DE LA BRECHA DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL E INFLUENCIA EN LAS PENSIONES CONTRIBUTIVAS

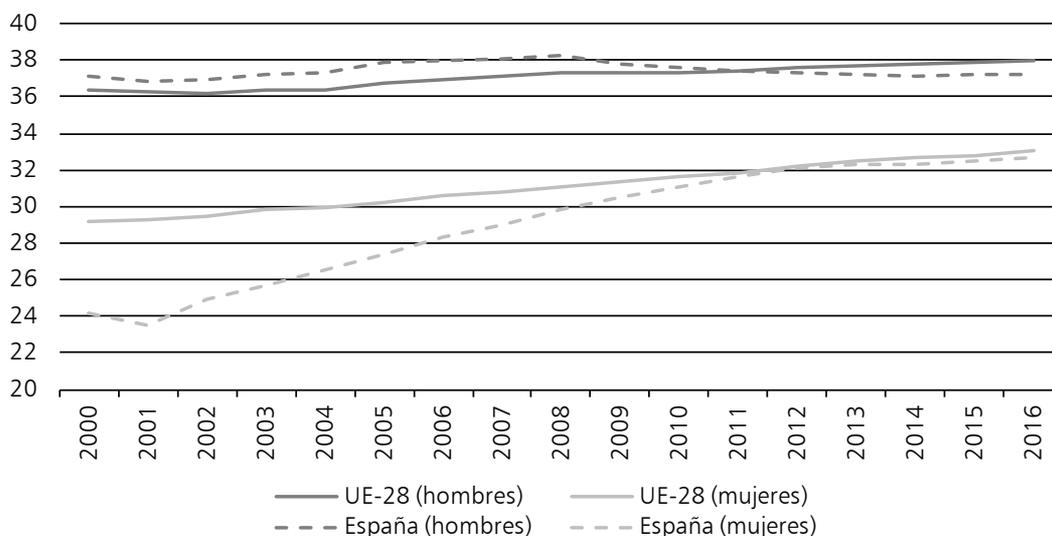
Este apartado se dedica a analizar algunos de los factores del mercado laboral que adquieren más relevancia a la hora de determinar tanto las condiciones de acceso a la pensión contributiva de jubilación como su importe inicial².

En primer lugar, la naturaleza contributiva del grueso de las pensiones que concede la Seguridad Social otorga implícitamente una gran importancia a la trayectoria laboral de los trabajadores en la percepción y el cálculo de su futura pensión de jubilación (también deter-

² Las reglas a las que aquí se hace referencia, se corresponden con las normas generales para un individuo que accede a la jubilación ordinaria desde el Régimen General de la Seguridad Social.

GRÁFICO 1

EVOLUCIÓN DEL INDICADOR “DURACIÓN DE LA VIDA LABORAL”, EN AÑOS (UE-28 Y ESPAÑA, 2000-2016)



Fuente: Eurostat (2017) (tsdde420).

mina la posible pensión de viudedad³ que, en caso de fallecimiento del trabajador o de la trabajadora, percibirá su cónyuge superviviente). Uno de los elementos más importantes a la hora de determinar el importe inicial de la pensión de jubilación es el periodo de cotización. Contar con el periodo mínimo de cotización de 15 años (denominado por la Seguridad Social “periodo de cotización genérico”) determina si el trabajador en el momento del cese de la actividad laboral por jubilación, genera el derecho a percibir su correspondiente pensión contributiva. Además, dos de los años cotizados deben estar comprendidos en el periodo justo antes del momento del acceso a la jubilación (conocido como “periodo de cotización específico”). A partir de estos 15 años mínimos exigidos, los años extra acumulados establecen el aumento del importe de la pensión inicial, ya que se aplica a la base reguladora una escala que parte del 50 por ciento, en caso de tener solo 15 años cotizados, y se incrementa progresivamente en

³ La pensión de viudedad, al ser una pensión de derecho derivado, su derecho al percibo y cuantía se determina en función del historial de cotización del cónyuge fallecido, resultando su importe, con carácter general, en un 52 por ciento de la base reguladora.

un 0,19 por ciento cada mes cotizado hasta el 248, y en un 0,18 por ciento a partir de ese mes, hasta completar el 100 por ciento de la base reguladora. Tras los últimos cambios en las normas de acceso a la jubilación introducidos paulatinamente con la entrada de la Ley 27/2011⁴, a partir del año 2027 el 100 por ciento se alcanzará con 37 años cotizados (en lugar de 35,5 como hasta 2011).

El indicador “duración de la vida laboral”, definido por Eurostat como una estimación⁵ de la duración media (en años) en el mercado laboral para una persona que actualmente tiene 15 años⁶ representa una buena aproximación a la media de años que ha cotizado un traba-

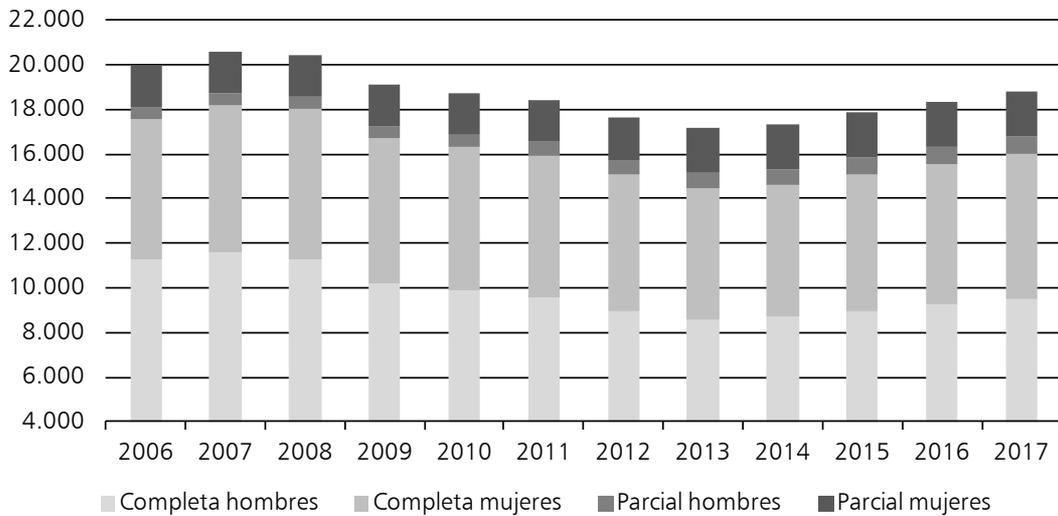
⁴ Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

⁵ Dicho indicador se calcula siguiendo la metodología desarrollada por Hytti y Nio (2004), conforme a un modelo probabilístico que combina datos demográficos (tablas de vida) y datos del mercado laboral (tasas de actividad por edad proveniente de *Encuestas de Población Activa*).

⁶ Con fines de comparabilidad internacional, se toma como referencia los 15 años de edad, ya que es la edad ordinaria en la que, en la mayoría de los países, se puede comenzar a trabajar.

GRÁFICO 2

EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE OCUPADOS (EN MILES DE PERSONAS), POR TIPO DE JORNADA Y SEXO (ESPAÑA, 2006-2017)



Fuente: Encuesta de Población Activa, INE base, 2018.

jador o una trabajadora a la Seguridad Social, tomando como hipótesis que cuantos más años cumple como activo, más larga es su carrera de cotización. El gráfico 1 muestra la evolución seguida por este indicador para el periodo comprendido entre los años 2000 y 2016. Se observa cómo tanto a nivel de la Unión Europea (28)⁷, como de España, los hombres siempre han contado con una media de años como activos en el mercado laboral superior a la de las mujeres.

Cabe destacar, no obstante, en los inicios de la serie la brecha de género española⁸ era aproximadamente un 80 por ciento superior a la de la UE-28 (12,9 años frente a 7,2 años de diferencia entre ambos sexos). Dicha brecha se ha reducido en mayor medida que la europea, hasta situarse incluso por debajo de esta última (4,5 años de diferencia en España a favor

⁷ En adelante UE-28.

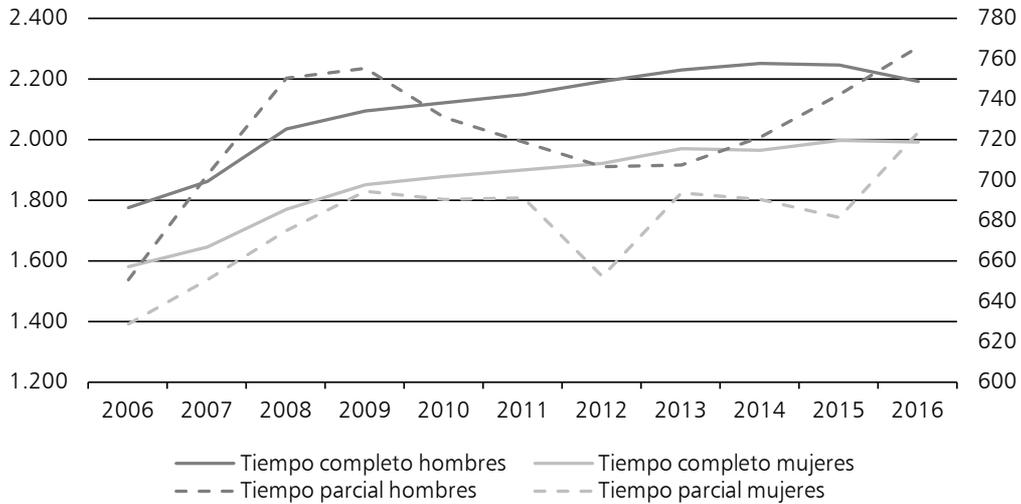
⁸ Las brechas de género tratadas en este estudio se definen como $\left(1 - \frac{\text{indicador X para las mujeres}}{\text{indicador X para los hombres}}\right) \times 100$, por lo que, en caso de resultar negativa, la brecha es a favor de las mujeres, y en caso de resultar positiva, a favor de los hombres.

de los hombres frente a 4,9 años en la UE-28). Por tanto, las futuras cohortes de pensionistas contarán con condiciones de acceso a la pensión más homogéneas en lo que a periodos de cotización se refiere. La trayectoria seguida por el indicador también muestra cómo la recesión económica ha impactado de manera negativa en la estimación de los años que un varón puede vivir como activo, mientras que la trayectoria de las mujeres se ha mantenido constante.

Otro factor del mercado de trabajo al que se le atribuye una alta incidencia en la brecha de género en las pensiones es la intensidad de la participación laboral. Tradicionalmente, las mujeres ocupadas han contado con una elevada representación en empleos a tiempo parcial respecto al número de hombres ocupados (Tinios, Bettio y Betti, 2015; Vara, 2013). En España, según datos del INE, en los últimos años las mujeres han aumentado su representación sobre el total de ocupados, pasando del 40,78 por ciento en 2006 hasta representar un 45,46 por ciento en 2017. Distinguiendo por tipo de jornada, la proporción de ocupados a tiempo parcial ha aumentado para ambos sexos (gráfico 2). Pero si en el caso de los hombres

GRÁFICO 3

EVOLUCIÓN DE LOS SALARIOS MEDIOS BRUTOS MENSUALES (EN EUROS) DEL EMPLEO PRINCIPAL, POR TIPO DE JORNADA Y SEXO (ESPAÑA, 2006-2016)



Notas: Eje y-izquierdo, salarios medios del empleo principal para jornadas a tiempo completo. Eje y-derecho, salarios medios del empleo principal para jornadas a tiempo parcial.

Fuente: Encuesta de Población Activa, INE base 2017.

se ha pasado del 2,59 por ciento del total de ocupados en 2006 al 3,99 por ciento en 2017⁹, en el caso de las mujeres, el aumento ha sido del 9,20 por ciento al 10,98 por ciento¹⁰. Este aumento en el número de ocupados a tiempo parcial se explica por los efectos que ha causado la recesión económica en el mercado laboral (Dudel *et al.*, 2018). En el caso de los ocupados a tiempo completo, entre 2006 y 2017 la proporción de hombres respecto del total de ocupados ha disminuido de 64,20 por ciento a 59,44 por ciento; en cambio, entre las mujeres ha aumentado desde un 35,80 por ciento en 2006 a un 40,56 por ciento en 2017. Aunque la cifra total de mujeres ocupadas ha aumentado a lo largo del período analizado, parte de ese crecimiento obedece a un aumento de la proporción de mujeres que trabajan a tiempo parcial: del total de mujeres ocupadas, un 75,85 por ciento se encontraban trabajando a tiempo completo en 2017, mientras que un 24,15 por

⁹ Proporción que ha disminuido en el último año, alcanzando su máximo en 2015, con un 4,33 por ciento.

¹⁰ El porcentaje más alto de mujeres ocupadas a tiempo parcial se alcanzó en el año 2014, con un 11,66 por ciento, frente a un 33,9 por ciento de ocupadas a tiempo completo.

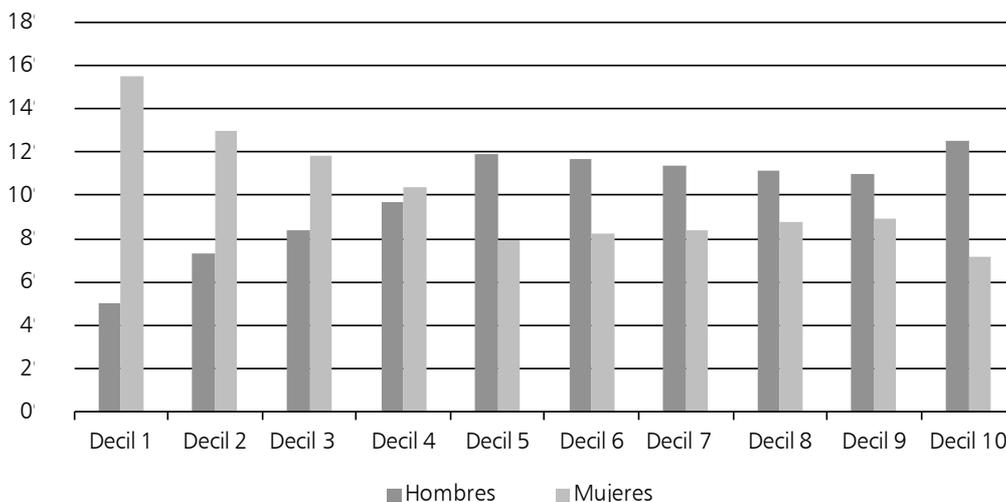
ciento lo hacía a tiempo parcial, siendo dichos porcentajes del 77,44 por ciento y del 22,56 por ciento, respectivamente, en 2006.

Como ya se ha comentado, el sistema público de pensiones contributivas atiende a un esquema de prestación definida, donde las bases de cotización –equivalentes aproximadamente a la remuneración bruta mensual, con unos topes máximos y mínimos establecidos legalmente– determinan el importe de la prestación a la que se causa derecho. Dicho esto, a la hora de calcular el importe inicial de la pensión de jubilación, cobran especial importancia los salarios percibidos durante su carrera laboral, especialmente los más cercanos al momento de la jubilación. Así, para los que se jubilen en 2018, se tendrán en cuenta las bases de cotización de los últimos 21 años, período que se incrementa anualmente con el objetivo de alcanzar 25 años en 2022, conforme a lo establecido por la Ley 27/2011. Este incremento en el período de cotización se justifica en virtud de la mayor equidad intrageneracional.

El análisis de las brechas de género en los salarios implica un complejo análisis del

GRÁFICO 4

DISTRIBUCIÓN DE LOS ASALARIADOS, POR SEXO Y DECIL, EN PORCENTAJE RESPECTO AL TOTAL DE CADA SEXO (ESPAÑA, 2016)



Fuente: Encuesta de Población Activa, INE base, 2017.

mercado laboral; idealmente exigiría un análisis exhaustivo atendiendo a diversos factores, como el tipo de jornada, las horas de trabajo o el sector de la actividad económica en el que se inscribe el empleo (o empleos) que desempeña el trabajador o la trabajadora, así como también el tipo de ocupación. Solo así se obtendría una aproximación a la verdadera magnitud de las brechas salariales en nuestro mercado laboral. Sin embargo, al no ser este el objetivo del presente estudio, aquí solo se ofrece una descripción de la brecha de salarial de manera agregada y por tipo de jornada.

En el gráfico 3 se puede observar la evolución de los salarios medios brutos mensuales del empleo principal¹¹ (para el colectivo de trabajadores por cuenta ajena o asalariados), por sexo y según tipo de jornada. La brecha de género salarial atendiendo a los empleos de jornada completa es mayor que la brecha de género en

¹¹ El INE calcula la variable "salario del empleo principal" mediante el uso de registros administrativos procedentes de las Agencias Tributarias y de la Seguridad Social, creando lo que se denomina una "variable derivada". Dicha información recoge a todos los asalariados residentes en España. Para más información sobre esta metodología, véase INE (2017a).

los empleos a tiempo parcial. Durante los años de estudio, la brecha salarial media en empleos a tiempo completo se ha mantenido en un valor medio del 12 por ciento a favor de los hombres, tomando su valor más bajo en 2016 con un 9,24 por ciento. Para el caso de los empleos a tiempo parcial, la brecha salarial ha seguido una evolución más sujeta a oscilaciones que la anterior; alcanzó su valor más alto en el año 2010, con una brecha del 10,10 por ciento a favor de los hombres, casi el doble de lo que supuso en 2016 (5,53 por ciento).

La distribución salarial por sexo y decil¹² en 2016 (gráfico 4) muestra la mayor concentración de salarios altos entre los hombres (principalmente en los salarios que distan desde el decil 5 al 10), mientras que la concentración de las mujeres es más alta en los salarios bajos (principalmente en los deciles del 1 al 4). Teniendo en

¹² Los límites para los deciles en 2016 son: decil 1, menos de 710,10€; decil 2, de 710,10€ a menos de 1.002,80€; decil 3, de 1.002,80€ a menos de 1.229,30€; decil 4, de 1.229,3€ a menos de 1.412,70€; decil 5, de 1.412,70€ a menos de 1.594,50€; decil 6, de 1.594,50€ a menos de 1.824,10€; decil 7, de 1.824,10€ a menos de 2.137,50€; decil 8, de 2.137,50€ a menos de 2.595,10€; decil 9, de 2.595,10€ a menos de 3.316,90€; decil 10 a 3.316,90€ o más.

cuenta que el salario medio de los hombres en 2016 fue de 2.075,70€/mes y el de las mujeres de 1.661,00€/mes (EPA, INE base, 2017), se observa cómo más de la mitad de las mujeres asalariadas perciben salarios inferiores al salario medio de su grupo. Entre las principales causas de esta desigualdad salarial por género hay que mencionar, sobre todo, las diferencias en el tipo de contratación y jornada (más mujeres con contratos temporales y trabajando a tiempo parcial), así como en el sector de actividad (más mujeres en sectores de menor remuneración) –INE, 2017b–. Estas son desigualdades que, como se ha comentado anteriormente, tienen un fuerte impacto en las condiciones de acceso a la pensión de jubilación.

3. BRECHA DE GÉNERO EN EL NÚMERO DE BENEFICIARIOS DE LAS PENSIONES CONTRIBUTIVAS DE JUBILACIÓN Y VIUDEDAD

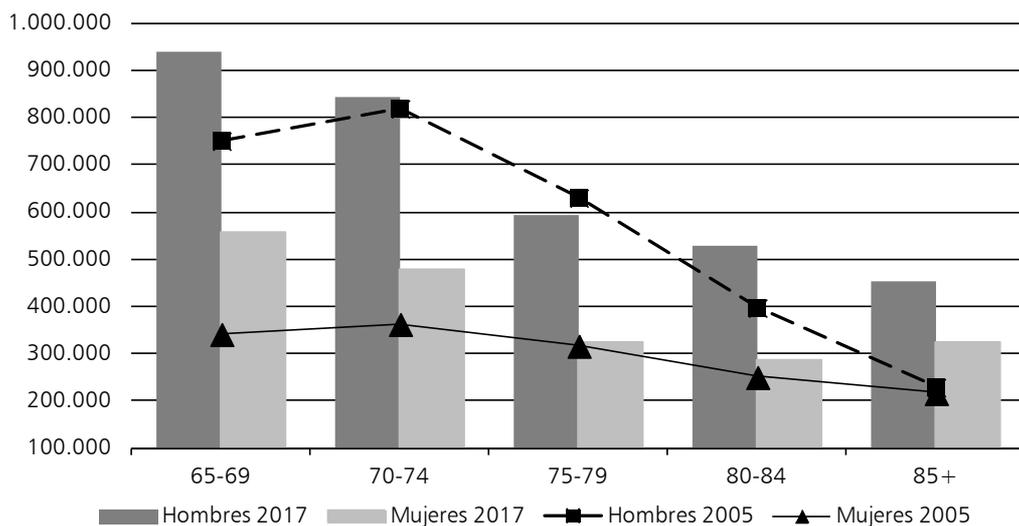
Uno de los aspectos más destacables del sistema de pensiones español es la elevada representación masculina en el colectivo de pensionistas de jubilación. En cambio, las pen-

siones de viudedad tienen un marcado carácter femenino. Este patrón diferencial se explica no solo por las diferencias en las carreras laborales entre ambos sexos, sino también por una conjunción de factores como son la estructura sistema de pensiones (Tinios, Bettio y Betti, 2015) y la mayor esperanza de vida femenina (Ayuso y Holzmann, 2014). La incidencia de los dos primeros condicionantes, es decir, de la histórica posición de las mujeres en el mercado laboral y de la configuración de nuestro sistema de pensiones en su vertiente contributiva, ha hecho que tradicionalmente la pensión de viudedad sea percibida mayoritariamente por las mujeres, dado que solo causan derecho a su percibo los cónyuges de las personas que han cotizado. Dicho de otra manera, puesto que la fuerza de trabajo en España estaba tradicionalmente formada por hombres (Cano Soler *et al.*, 2000), al ser ellos los que cotizaban, también han sido los principales beneficiarios de la pensión de jubilación, y los que, al fallecer, han causado el percibo de la correspondiente pensión de viudedad al cónyuge superviviente (Alaminos y Ayuso, 2015).

El gráfico 5 recoge el número de beneficiarios de la pensión contributiva de jubilación

GRÁFICO 5

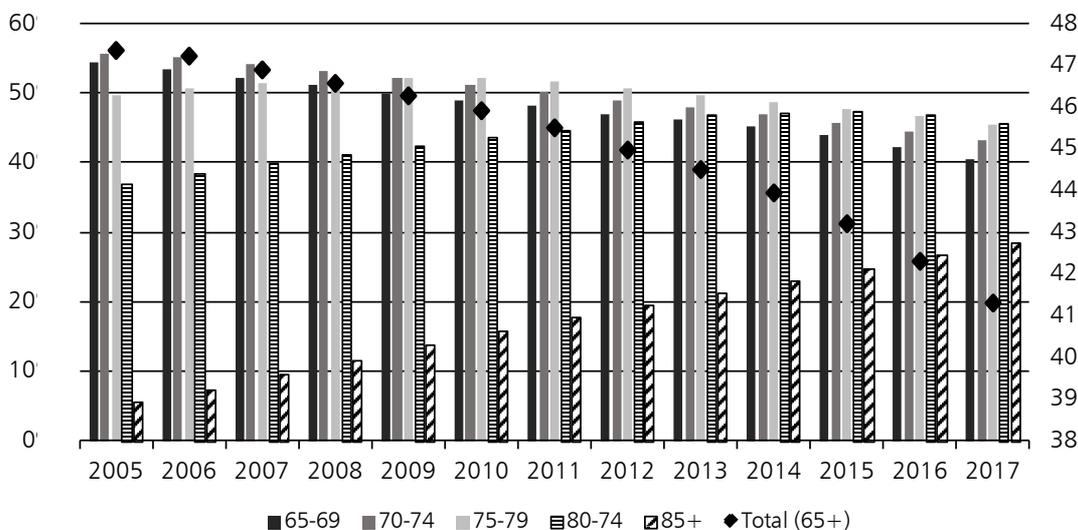
NÚMERO DE PENSIONISTAS DE JUBILACIÓN (PENSIONES CONTRIBUTIVAS), POR SEXO Y EDAD (ESPAÑA, 2005 Y 2017)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

GRÁFICO 6

EVOLUCIÓN DE LA BRECHA DE GÉNERO DEL NÚMERO DE PENSIONISTAS DE JUBILACIÓN, SEGÚN GRUPO DE EDAD (ESPAÑA, 2005-2017) (EN PORCENTAJE)



Notas: Eje y-izquierdo: brecha de género por grupo de edad. Eje y-derecho: brecha de género para el total de la población pensionista de 65 años o más.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

con edades iguales o superiores a los 65 años, por sexo y grupo de edad, en los años 2005 y 2017. Teniendo en cuenta que, históricamente, la brecha de género en el número de pensionistas de jubilación ha sido siempre favorable a los varones, el hecho más destacable que se produce al analizar ambas series es la reducción de la citada brecha de género (Ayuso y Chuliá, 2018). En 2017, el número de mujeres beneficiarias de la pensión contributiva de jubilación era un 41,29 por ciento inferior al de hombres, mientras que en 2005 dicha brecha era seis puntos superior (47,34 por ciento). Este aumento en el colectivo de mujeres pensionistas se debe a su incremento de participación en el mercado laboral desde las últimas décadas del siglo XX (Malo y Cueto, 2012; Cebrián y Moreno, 2008).

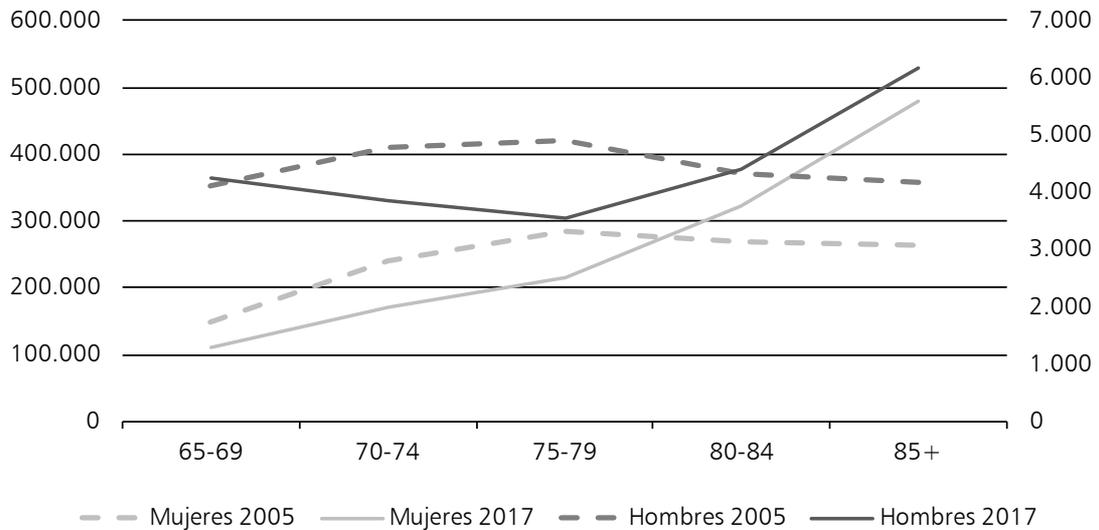
En el análisis de la brecha de género por colectivos de edad para el periodo 2005-2017, se observa cómo se va reduciendo progresivamente la brecha de género entre los colectivos más jóvenes, y aumentando en los colectivos de edades más avanzadas (gráfico 6). En el caso del colectivo más joven, la brecha de género ha

pasado de un 54,48 por ciento en 2005 a un 40,56 por ciento en 2017. Para los colectivos de edades superiores a los 84 años, la brecha de género ha aumentado considerablemente, desde un 5,51 por ciento a un 28,56 por ciento, respectivamente. Este último hecho se explica por el aumento en el número de hombres de edades avanzadas que han generado derecho a pensión, siendo aún escaso el número de mujeres pensionistas de mayor edad. Finalmente, se observa cómo, para el total del colectivo de pensionistas mayores de 64 años, la brecha de género ha disminuido progresivamente a lo largo del periodo analizado.

En el caso de la evolución de la serie de beneficiarios de la pensión contributiva de viudedad, de manera previsible y al contrario de lo que ocurre con la pensión de jubilación, los beneficiarios son mayoritariamente mujeres; por tanto, en esta prestación la brecha de género es favorable a las mujeres. En el gráfico 7 se observa la evolución del número de pensionistas de viudedad, por sexo y edad, correspondiendo el eje de ordenadas izquierdo a las mujeres, y

GRÁFICO 7

NÚMERO DE PENSIONISTAS DE LA PENSIÓN CONTRIBUTIVA DE VIUDEDAD, POR SEXO Y EDAD (ESPAÑA, 2005 Y 2017)



Notas: Eje y-izquierdo: pensionistas de viudedad de sexo femenino. Eje y-derecho: pensionistas de viudedad de sexo masculino.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

el derecho, a los hombres (nótese el cambio de escala debido a la gran brecha de género existente). En 2017, el número de mujeres beneficiarias de la pensión de viudedad se ha visto incluso incrementado levemente respecto al número de pensionistas en 2005. En este último año, el número total de beneficiarios de la pensión contributiva de viudedad mayores de 64 años era de 1.227.397 personas, de las cuales las mujeres representaban el 98,18 por ciento. En 2017, el número de pensionistas de viudedad se ha situado en 1.323.225 personas, con un 98,32 por ciento de mujeres. Este leve incremento en la participación femenina se debe probablemente a la mayor esperanza de vida de las mujeres.

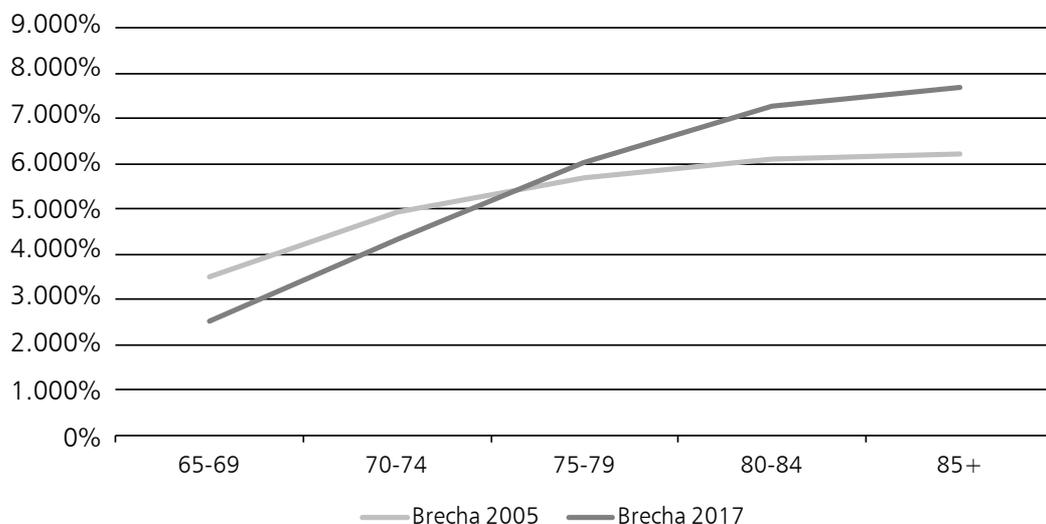
La desagregación del número de pensionistas de viudedad por edades nos muestra cuáles son las cohortes más susceptibles de enviudar. En lo que al colectivo masculino respecta, mientras que en el año 2005 el número de pensionistas se mantenía aproximadamente en un promedio de 4.500 para cada uno de los grupos de edades, en 2017 el grupo con

un mayor número de pensionistas de viudedad era el de mayores de 84 años, con 6.160 beneficiarios. En cuanto a las mujeres, el grupo más abultado ha pasado de ser el de las edades comprendidas entre los 75 y 79 años, con 284.367 pensionistas, al de mayor edad, con 479.640 pensionistas. Cabe destacar que el grupo más abultado ha pasado, en ambos sexos, a ser el de mayor edad, debido al aumento de la esperanza de vida femenina y masculina (y en el caso de los hombres, al aumento del número de mujeres con carreras de cotización que generan derecho al percibo de la pensión de viudedad a su fallecimiento). Las pensiones de viudedad en este grupo de más edad, habida cuenta de que es el que percibe pensiones de jubilación más bajas (puesto que sus carreras de cotización no son tan prolongadas como las de jubilados más jóvenes) pueden constituir una ayuda significativa para mejorar la situación financiera de sus integrantes.

El gráfico 8 muestra cómo la brecha de género en la pensión de viudedad ha aumentado en los últimos años para los colectivos

GRÁFICO 8

EVOLUCIÓN DE LA BRECHA DE GÉNERO DEL NÚMERO DE PENSIONISTAS DE VIUEDAD, SEGÚN GRUPO DE EDAD (ESPAÑA, 2005 Y 2017)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

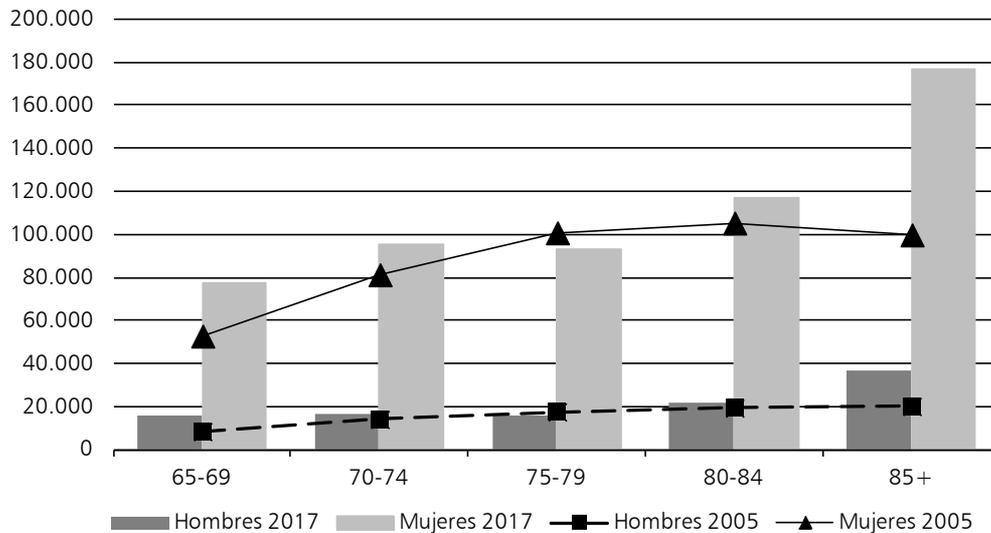
de mayor edad, al incrementarse el número de mujeres beneficiarias de esta pensión. Esto, además de volver a certificar el marcado carácter femenino de la misma, justifica su existencia, dado que aporta unos ingresos necesarios para las mujeres más vulnerables financieramente (Tinios, Bettio y Betti, 2015). El hecho de que esta brecha haya disminuido para las cohortes de pensionistas más jóvenes tiene una doble explicación. Por un lado, se debe al aumento de las mujeres que poseen historiales de cotización completos que, al fallecer, generan el percibo de la correspondiente pensión al cónyuge superviviente; se explica así que el número de beneficiarios masculinos con edades comprendidas entre los 65 y 69 años haya aumentado en un 3,27 por ciento entre 2005 y 2017. La segunda causa de dicha reducción responde al aumento, en este caso, en la esperanza de vida a los 65 años de los varones (Abellán *et al.*, 2018; Ayuso y Holzmann, 2014), lo cual ha supuesto una disminución relativa de las pensionistas de viudedad entre los 65 y 69 años en un 54,90 por ciento.

Especial atención merece el estudio de la posible concurrencia de las pensiones de jubila-

ción y viudedad en un mismo beneficiario, hecho que solo puede darse en individuos casados, siempre y cuando el cónyuge fallecido tenga un historial de cotización que cause el derecho al percibo de la correspondiente pensión de viudedad al cónyuge superviviente (Alaminos y Ayuso, 2015). El gráfico 9 muestra cómo han evolucionado los colectivos de beneficiarios de ambas pensiones simultáneamente (pluripensionistas), por sexo y edad. Al igual que ocurre con la pensión de viudedad, los pensionistas con doble pensión son mayoritariamente mujeres, aunque se observa un ligero aumento en el número de pensionistas masculinos entre 2005 y 2017. En 2005, la concurrencia de pensiones ascendía a 519.827 casos, de los cuales un 15,34 por ciento eran hombres, y un 84,66 por ciento, mujeres. En 2017, dicha cifra ha aumentado hasta 666.427, con un 16,18 por ciento de pensionistas masculinos. El aumento del número de pensionistas mayores de 64 años con doble pensión, así como el aumento del número de beneficiarios masculinos obedece al incremento del número de mujeres que, al fallecer, generan derecho al percibo de la correspondiente pensión de viudedad. El análisis por edades muestra cómo, para

GRÁFICO 9

NÚMERO DE PENSIONISTAS CON DOBLE PENSIÓN CONTRIBUTIVA (DE JUBILACIÓN Y VIUDEDAD), POR SEXO Y EDAD (ESPAÑA, 2005 Y 2017)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

ambos sexos, el grupo minoritario de pluripensionistas es el conformado por los individuos más jóvenes, aumentando progresivamente con la edad.

4. DIFERENCIAS EN LOS IMPORTES MEDIOS POR PENSIÓN CONTRIBUTIVA DE JUBILACIÓN Y VIUDEDAD

El análisis de las brechas de género que se producen en el sistema de pensiones no queda completo si no se estudia la brecha de género en las cuantías percibidas en concepto de pensiones contributivas. En este apartado se analizan los importes medios percibidos por los pensionistas mayores de 64 años, por sexo. El análisis por edad permite evidenciar uno de los problemas que más afectan y preocupan a la sociedad pensionista actual, como es el de la suficiencia de las pensiones, especialmente en los colectivos de más edad.

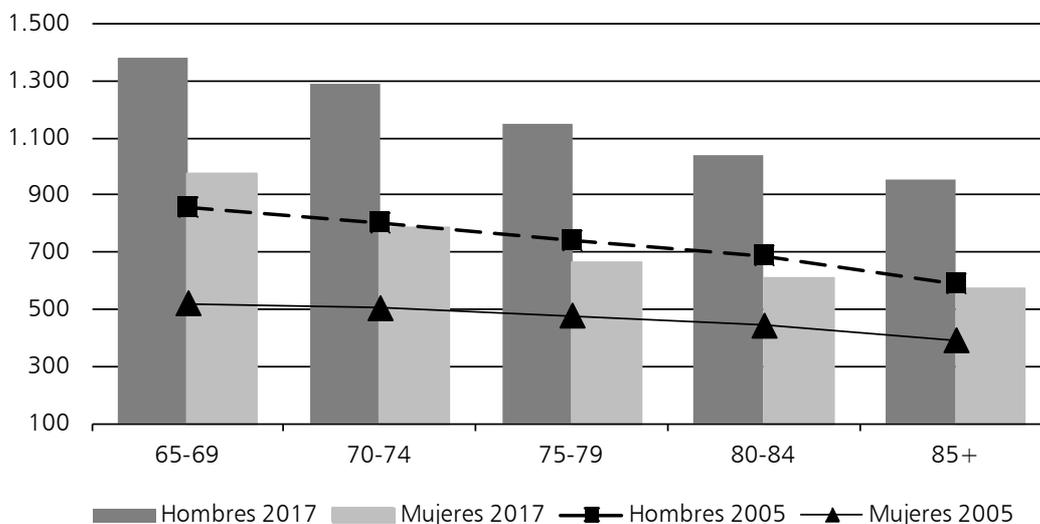
El gráfico 10 muestra la diferencia en el importe medio de la pensión de jubilación por

edad y sexo, comparando las medias anuales de 2005 y 2017. El análisis de los datos, según la edad de los individuos, pone de manifiesto que los pensionistas que entran en el sistema causan derecho al percibo de unas pensiones de jubilación con unos importes superiores, en término medio, a los de los pensionistas que ya se encontraban en él. Este hecho se explica por la interacción de tres factores: los cambios sociales producidos en las últimas décadas del siglo XX, el aumento de la longevidad y la revalorización de las pensiones (Domínguez-Fabián, del Olmo y Herce, 2017; OCDE, 2017; Vara, 2013).

Por ejemplo, en 2017, para un hombre de 85 o más años, la pensión media de jubilación se encontraba un 30,49 por ciento por debajo de la de un hombre con una edad comprendida entre los 65 y 69 años, siendo esta diferencia del 41,37 por ciento en el caso de las mujeres. Por tanto, este resultado indica que actualmente existe una mayor desigualdad en términos de pensión media de jubilación entre las mujeres que entre los hombres. Sin embargo, en 2005 estas diferencias eran del 31,09 por ciento y del 24,75 por ciento, respectivamente. Por lo que, si bien la diferencia se ha mantenido en el caso

GRÁFICO 10

PENSIÓN MEDIA DE JUBILACIÓN (EN EUROS), POR EDAD Y SEXO (ESPAÑA, 2005 Y 2017)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

de los hombres en torno al 30 por ciento, en el de las mujeres ha aumentado considerablemente (más de 15 puntos porcentuales). Este último resultado es tan importante como revelador de las mejoras que se produjeron en el mercado laboral a partir de los años 80 en España, y que explican el crecimiento del importe de las pensiones de jubilación femeninas más recientes (Cebrián y Moreno, 2008).

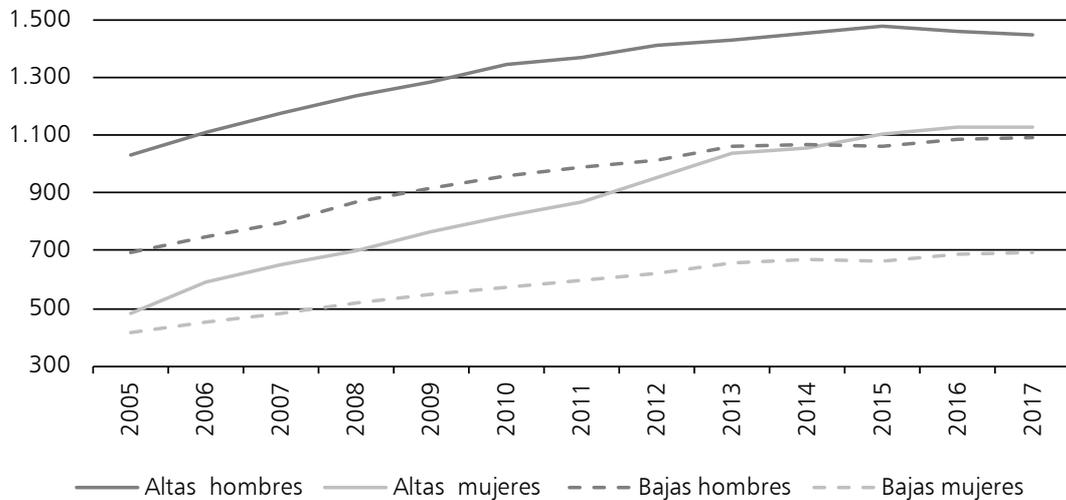
Este mismo resultado se puede observar en el importe medio de las altas y de las bajas de pensiones de jubilación. En el gráfico 11 se aprecia cómo el importe medio de la pensión inicial de jubilación se ha incrementado en 414,45€/mes en el caso de los hombres, y 641,94€/mes entre las mujeres durante el periodo analizado. La diferencia entre el importe medio de las altas y de las bajas se ha mantenido en torno a 376€/mes entre los hombres, mientras que entre las mujeres se ha ido incrementando año tras año, pasando de una diferencia de 70,25€/mes en 2005 a una diferencia de 432,78€/mes en 2017. Centrando la atención en las mujeres, el importe de las nuevas altas en pensiones de jubilación es un 62,49 por ciento al importe de las bajas.

Así pues, la brecha de género en los importes medios percibidos por los pensionistas (gráfico 10) no ha disminuido, siendo incluso más acusada para edades avanzadas. Si en 2005 las mujeres de 85 o más años percibían una pensión de jubilación un 35,53 por ciento inferior en términos medios a las de sus coetáneos masculinos, en 2017 esa diferencia ha ascendido a un 40,09 por ciento. Dicha brecha ha aumentado para todos los grupos de edad excepto para el grupo de pensionistas comprendidos entre 65 y 69 años, en el que se ha visto reducida desde un 39,12 por ciento en 2005 a un 28,97 por ciento en 2017. La reducción es particularmente notable en el importe medio de las altas (gráfico 11): si en 2005 la diferencia ascendía a 546,87€/mes, en 2017 ha bajado a 319,38€/mes.

El análisis de los importes medios por pensión de viudedad (gráfico 12) evidencia que, en este caso y al contrario del patrón general seguido por la pensión de jubilación, son las mujeres las que perciben prestaciones de un nivel más alto, debido a que, por regla general, los hombres han contado con mejores historias de cotización, por lo que, al fallecer, causan

GRÁFICO 11

EVOLUCIÓN ANUAL DEL IMPORTE MEDIO MENSUAL (EN EUROS) DE LAS ALTAS Y BAJAS DE PENSIÓN DE JUBILACIÓN (ESPAÑA, 2005-2017)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

el devengo de unas pensiones de viudedad por importes superiores. Además, hay que tener en cuenta que las actuales cohortes de pensionistas –y en particular, aquellas de edades más avanzadas–, atendían al patrón tradicional del hogar en el que la mujer dependía económicamente del hombre, una realidad social que se refleja directamente en el comportamiento de las pensiones contributivas (Alaminos, 2017).

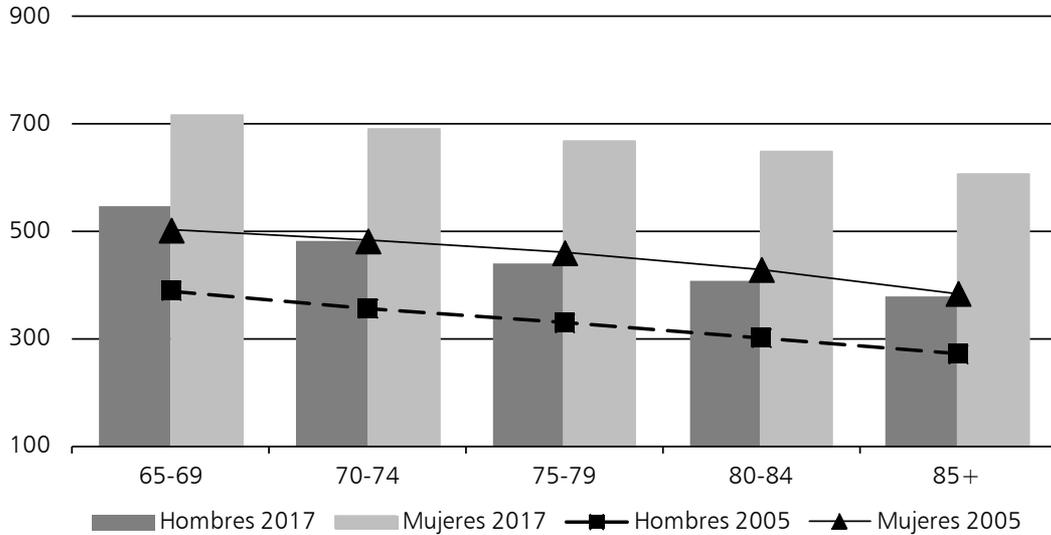
El gráfico 12 muestra cómo la brecha de género en los importes medios por viudedad, siempre a favor del colectivo femenino, se ha visto incrementada en un 31,52 por ciento entre 2005 y 2017. En el año 2005, la mayor diferencia entre hombres y mujeres se encontraba en el colectivo de edades comprendidas entre los 75 y 79 años (diferencia de 130,67€/mes), trasladándose en 2017 a la cohorte que comprende a los individuos entre 80 y 84 años (diferencia de 239,03€/mes a favor de las mujeres).

Las diferencias intragrupo respaldan, de nuevo, una interpretación inversa a la que se observaba respecto a la pensión de jubilación: en este caso, la mayor desigualdad entre edades

se aprecia en el colectivo masculino. En 2017, un hombre de 85 o más años percibía, en concepto de pensión contributiva de viudedad, un importe medio inferior en un 30,81 por ciento al de un hombre con una edad comprendida entre los 65 y 69 años. En el colectivo de las mujeres, esta misma diferencia es del 15,28 por ciento. La mayor desigualdad masculina se explica por el hecho de que las mujeres más jóvenes cuentan con mejores historiales de cotización que las mujeres de más avanzada edad (que contaban con carreras laborales más cortas y con bases de cotización más bajas), por lo que, en caso de fallecimiento, causan el percibo de pensiones contributivas de importes superiores. En 2005, la diferencia intragrupo para los hombres era similar a la actual (30,33 por ciento); sin embargo, ese mismo año las mujeres registraban una diferencia entre las dos cohortes extremas estudiadas del 23,45 por ciento (por tanto, 8 puntos porcentuales superior a la resultante en 2017). Ello se debe a que, como ya se ha indicado respecto a la evolución de la pensión de jubilación, los derechos de pensión generados por los varones han tendido a homogeneizarse durante los últimos años, debilitándose así las diferencias entre cohortes.

GRÁFICO 12

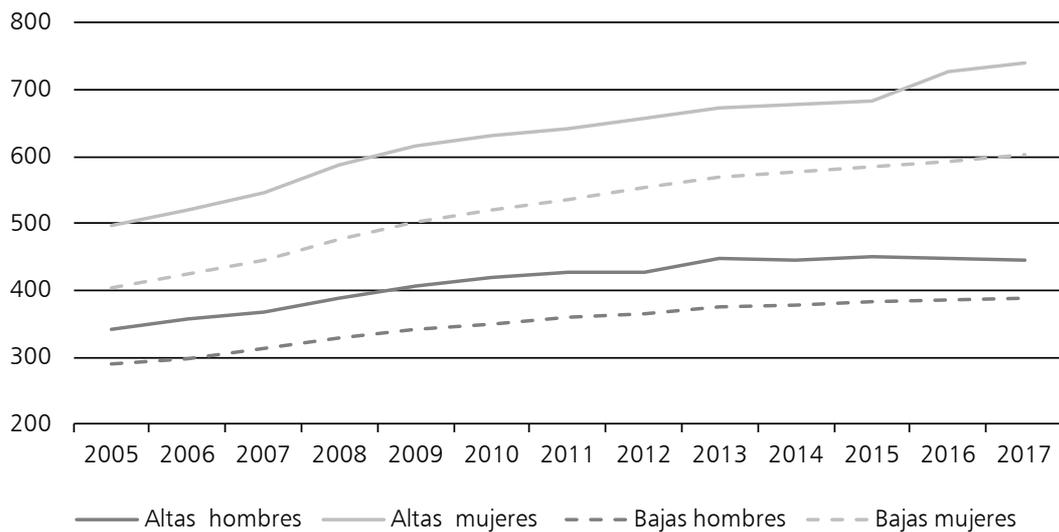
PENSIÓN MEDIA DE VIUDEDAD (EN EUROS), POR EDAD Y SEXO (ESPAÑA, 2005 Y 2007)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

GRÁFICO 13

EVOLUCIÓN ANUAL DEL IMPORTE MEDIO MENSUAL (EN EUROS) DE LAS ALTAS Y BAJAS DE LAS PENSIONES DE VIUDEDAD (ESPAÑA, 2005-2017)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

El gráfico 13 muestra la evolución de los importes medios de las altas y las bajas de pensiones de viudedad. Se observa, en primer lugar, que el importe de las altas es siempre significativamente más alto que el de las bajas, y que en unas y otras persiste la brecha de género a favor de las mujeres. Además, a partir de 2015 la brecha favorable a las mujeres en el importe medio de las altas de pensiones de viudedad ha aumentado considerablemente.

5. REFLEXIONES FINALES

La magnitud de la brecha de género en pensiones que se observa en todos los países europeos responde, en gran medida, a la magnitud de las diferencias en las carreras laborales de los hombres y las mujeres que hoy son mayores, si bien el diseño de los sistemas de pensiones puede reforzar o debilitar esas diferencias (Parlamento Europeo, 2017).

En España, el escenario observable en las actuales cohortes de pensionistas replica los principales rasgos del mercado de trabajo del que formaron parte cuando eran jóvenes y adultos. Es claro, sin embargo, que la población pensionista de jubilación mayor de 64 años se encuentra en pleno proceso de cambio; un cambio que, en primera instancia, supone la creciente presencia de las mujeres en dicho colectivo. De hecho, entre 2005 y 2017, el número de mujeres pensionistas de jubilación creció, en término medio, un 2,36 por ciento anual, casi un punto porcentual por encima del crecimiento anual de los hombres (1,43 por ciento).

Las desigualdades de género en los importes medios por pensión de jubilación de hombres y mujeres continúan siendo significativas, incluso han aumentado en algunas cohortes que incluyen a pensionistas varones nacidos en los años 30 y 40 del pasado siglo con carreras laborales completas. Sin embargo, entre los pensionistas más jóvenes (65-69 años) ya se observa una reducción de esa brecha, si bien las mujeres de esas edades seguían percibiendo en 2017 un importe medio por jubilación un 28,97 por ciento inferior al de sus coetáneos masculinos.

Las cohortes de mujeres que vayan alcanzando la edad de jubilación lo harán con unas

mejores pensiones que las de las mujeres que se encuentran actualmente en el sistema, ya que aumenta el número de las que han conseguido carreras de cotización más largas y mejores salarios. Sin duda, persisten desigualdades de género evidentes en el mercado laboral. Las mujeres trabajan en mayor medida a tiempo parcial que los hombres, perciben una menor retribución salarial y cuentan con carreras laborales más cortas debido a interrupciones por cuidados a hijos y familiares. La combinación de estos tres factores crea un “efecto bola de nieve” (Betti *et al.*, 2015) que afecta tanto al historial laboral de las mujeres como al importe de las pensiones de jubilación que perciben.

Según Jefferson (2009), los sistemas de pensiones deben reforzar el bienestar económico de las mujeres durante la vejez, con medidas como la puesta en práctica compensaciones por las discontinuidades en las carreras laborales. En España, el Real Decreto Legislativo 8/2015 introdujo el complemento por maternidad, con el fin de compensar dichas discontinuidades en las carreras laborales de las mujeres que hubieran tenido dos o más hijos durante su vida laboral (Alaminos y Ayuso, 2016). No obstante, la reforma consistente en ampliar el periodo de cotización exigido para obtener la totalidad (100 por ciento) de la base reguladora de la pensión actúa en el sentido contrario, ya que penaliza a trabajadores con carreras más cortas o sujetas a discontinuidades (Bravo y Herce, 2017).

La proporción de mujeres mayores españolas que perciben pensiones contributivas de jubilación es todavía pequeña comparada con la de los hombres¹³. La pensión contributiva de viudedad opera como un poderoso “elemento equalizador” (Tinios, Bettio y Betti, 2015). Sin embargo, este último hecho solo es posible en mujeres casadas, por lo que el sistema pierde el principio de equidad cuando entra en juego el estado civil de la persona (Alaminos, 2017).

Por último, a la hora de analizar las desigualdades de género en las pensiones no se puede obviar un factor que en este artículo no se ha podido tratar con la atención que merece:

¹³ No es casual que, en la actualidad, haya un mayor número de mujeres beneficiarias de la pensión no contributiva de jubilación que hombres. En 2017, del total de pensionistas de la pensión no contributiva de jubilación (257.422), un 76,55 por ciento eran mujeres (Imsero, 2018).

la mayor esperanza de vida de las mujeres. El hecho de que las mujeres vivan más años durante la vejez las convierte en receptoras de pensiones durante más años. Ahora bien, también aumenta su riesgo de padecer una situación de dependencia que implique asumir costes económicos potencialmente elevados por la recepción de cuidados de larga duración (Bolancé et al., 2013). Cuando esta circunstancia ha de afrontarse con ingresos escasos, aumenta la vulnerabilidad de los afectados. La suficiencia de las pensiones constituye por ello una cuestión central para el colectivo de mujeres mayores españolas con pensiones (de jubilación y/o de viudedad) de bajo importe.

BIBLIOGRAFÍA

ABELLÁN, A.; AYALA, A.; PÉREZ, J., y R. PUJOL (2018), "Un perfil de las personas mayores en España, 2018. Indicadores estadísticos básicos", *Informes Envejecimiento en red*, 14.

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.

ALAMINOS, E., y M. AYUSO (2015), "Una estimación actuarial del coste individual de las pensiones de jubilación y viudedad: concurrencia de pensiones en el Sistema de la Seguridad Social Español", *Estudios de Economía Aplicada*, 33(3): 817-838.

— (2016), "Políticas demográficas encaminadas al incremento de la natalidad: especial incidencia en el caso español", *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 119: 99-108.

AYUSO, M., y E. CHULIÁ (2018), "¿Hacia la progresiva reducción de la brecha de género en las pensiones contributivas?", *Documentos de Trabajo del Instituto BBVA de Pensiones*, 22/2018.

AYUSO, M., y R. HOLZMANN (2014), "Longevidad: un breve análisis global y actuarial", *Documentos de Trabajo Instituto BBVA de Pensiones*, 1/2014.

BETTI, G.; BETTIO, F.; GEORGIADIS, T., y P. TINIOS (2015), *Unequal Ageing in Europe: Women's Independence and Pensions*, New York, Palgrave Macmillan.

BOLANCÉ, C.; ALEMANY, R., y M. GUILLEN (2013) "Sistema público de dependencia y reducción del coste individual de cuidados a lo largo de la vida", *Revista de Economía Aplicada*, 61: 97-117.

BONNET, C., y M. GERACI (2009), "Correcting gender inequality in pensions: the experience of five European countries", *Population and Societies*, 453: 1-4.

BRAVO, J. M., y J. A. HERCE (2017), "Acerca de la influencia de las interrupciones en el empleo sobre las prestaciones por jubilación", *Documentos de Trabajo Instituto BBVA de Pensiones*, 19/2017.

CANO SOLER, D.; CENDEJAS BUENO, J. L.; RUIZ FONSECA, C., y D. MARTÍN HEREDERO (2000), "El mercado de trabajo y su medición en España", *Estadística Española*, 42(146): 189-204.

CEBRIÁN, I., y G. MORENO (2008), "La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español. Desajustes y retos", *Economía Industrial*, 367: 121-137.

CHULIÁ, E. (2008) "Familia y mujer en España. Las claves familiares del creciente protagonismo público de las españolas". En CHULIÁ, E., y J. F. SANZ (coord.), *En torno a la familia española: Análisis y reflexiones desde perspectivas sociológicas y económicas*, Madrid, Fucnas: 75-95.

DOMÍNGUEZ-FABIÁN, I.; DEL OLMO, F., y J. A. HERCE (2017), "Reinventando la Seguridad Social. Hacia un sistema mixto de pensiones 'por etapas'", *Documentos de Trabajo IAES (Instituto Universitario de Análisis Económico y Social)*, 6/2017: 1-44.

DUDEL, C.; LÓPEZ GÓMEZ, M. A.; BENAVIDES, F. G., y M. MYRSKYLÄ (2018), "The length of working life in Spain: levels, recent trends, and the impact of the financial crisis", *European Journal of Population*: 1-23, <https://doi.org/10.1007/s10680-017-9458-9>

EUROSTAT (2017), *Sustainable development indicators. Demographic Changes*, <http://ec.europa.eu/eurostat/web/sdi/eu-sds/demographic-changes>.

HIDALGO, A.; CALDERÓN, M. J., y S. PÉREZ CAMARERO (2008), "Composición y estructura de los hogares sustentados por personas mayores", *Documento de trabajo Universidad Castilla-La Mancha*.

HYTTI, H., e I. Nio (2004), "Monitoring the employment strategy and the duration of active working life", *Social security and health research: working papers*, 38/2004, Finland, Kela – The Social Insurance Institution.

IMSERSO (2018), *Perfil del pensionista PNC a diciembre de 2017*. Estadísticas, Pensiones no contributivas de Jubilación e Invalidez.

INE (2017a), "El salario del empleo principal en la Encuesta de Población Activa. Explotación estadística de los Registros de la Seguridad Social y de las Agencias Tributarias", última actualización: febrero 2017.

— (2017b), "Decil de salarios del empleo principal, *Encuesta de Población Activa (EPA)*, Año 2016", *INE Notas de Prensa*, 8 de noviembre de 2017.

ILO (2018), "World Employment and Social Outlook: Trends for Women 2018 – Global snapshot", Geneva, International Labour Office.

JEFFERSON, T. (2009), "Women and retirement pensions: a research review", *Feminist Economics*, 15(4): 115-145.

LEITNER, S. (2001), "Sex and Gender Discrimination within EU Pension Systems", *Journal of European Social Policy*, 11(2): 99-115.

MALO, M. A., y B. CUETO (2012), "Biografía laboral, ciclo económico y flujos brutos en el mercado de trabajo español: el diferente impacto de la crisis en las generaciones", *Panorama Social*, 15: 43-60.

OCDE (2012), *Closing the gender gap, act now*, Paris, OECD Publishing.

— (2013), *How's Life? 2013: Measuring Well-being*, Paris, OECD Publishing.

— (2015), *Pensions at a Glance 2015: OECD and G20 indicators*, Paris, OECD Publishing.

— (2017), *Pensions at a Glance 2017: OECD and G20 indicators*, Paris, OECD Publishing.

PARLAMENTO EUROPEO (2017), *Gender gap in pensions: Looking ahead*, Policy Department for Citizens' Rights and Constitutional Affairs.

SCHEIL-ADLUNG, X., y J. BONAN (2012), "Can the European afford the financial burden of health and long-term care? Assessing impacts and policy implications", Geneva: International Labour Organization, Social Security Department.

TINIOS, P.; BETTIO, F., y G. BETTI (2015), *Men, women and pensions*, European Commission-Directorate-General for Justice, Luxembourg, Publication Office of the European Union.

TORTUERO PLAZA, J. L. (2010), "La reforma de la jubilación: políticas de pensiones y políticas de empleo", *FIPROS (Fondo de Investigación de la Protección Social)*, Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

UNECE (2017), *Guide on Valuing Unpaid Household Service Work*, ECE/CES/STAT/2017/3, Geneva: United Nations publication issued by the Economic Commission for Europe.

VARA, M. J. (2013), "Gender inequality in the Spanish Public Pension System", *Feminist Economics*, 19(4): 136-159.