

Boletín Mensual

Instituto BBVA de Pensiones

Octubre de 2020

Sección I

¿Hacia la progresiva reducción de la brecha de género en las pensiones contributivas? (Parte I)

Las diferentes carreras laborales de los hombres y las mujeres provocan que exista una brecha en la percepción de las pensiones de jubilación en perjuicio de estas últimas. Sin embargo, en la contingencia de viudedad, las mujeres se ven más beneficiadas que los hombres. La progresiva disminución de las desigualdades en el mercado de trabajo hará disminuir esta brecha con el paso del tiempo. Las profesoras Mercedes Ayuso y Elisa Chulia repasan los últimos datos que reflejan esta circunstancia

Véase más en la página 2.

Sección II

Envejecimiento de la población y la dependencia. Una proyección de las prestaciones a largo plazo.

En los Boletines pasados describíamos en qué consistía la dependencia en España, como se organizaban las prestaciones y cómo se produce la dependencia a lo largo del ciclo vital de los individuos. En este número cuantificaremos las futuras necesidades de prestaciones de dependencia en un entorno de fuerte envejecimiento de la población.

Véase más en la página 7.

Sección III

Actualidad España

El Pacto de Toledo alargará la edad de jubilación con una reforma inminente de las pensiones

Véase más en la página 13.

Actualidad Europa

La nueva reforma del sistema de pensiones en Holanda.

Véase más en la página 14.

Actualidad América

COVID-19 convertirá el problema de las pensiones estatales en una crisis fiscal en EEUU

Véase más en la página 15

Sección I

¿Hacia la progresiva reducción de la brecha de género en las pensiones contributivas? (Parte I)

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 a las mujeres, originando así desigualdades. Una de las consecuencias más graves consiste en la "feminización de la pobreza" durante la vejez. La "investigación feminista" ha llamado la atención sobre el "sesgo de género" de los Estados del Bienestar y ha señalado que los que más privilegian a los hombres son aquellos que basan el acceso y disfrute de prestaciones y servicios en función del trabajo retribuido (en lugar de 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"). 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. De hecho, la legislación española sobre pensiones ha respondido hasta fechas muy recientes a un modelo de estricta indistinción entre hombres y mujeres.

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.

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. Las sucesivas reformas sobre pensiones que se introdujeron en los años ochenta y noventa también obviaron la cuestión de género.

Así pues, 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 comparado, España aparecía en el grupo de países con un nivel de discriminación de género medio-alto.

En este trabajo se aportan 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), se expondrán 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 se presta 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*. Este informe 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. 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.

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.

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.

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 algunos cálculos 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.

Algunos estudios 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%).

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. Ello podría deberse a la concentración de mujeres universitarias en el sector público, que actúa como un "nivelador de género". 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.

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 encuentre, respecto a los hombres de su misma edad, en una mejor situación económica que las residentes en aquellos países. Ello es debido a que 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. 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, el dato español se dispara (52%), situándose notablemente por encima de la media europea (44%).

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. Sin embargo, 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 la diferencia es 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.

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. 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. 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.

Consulta la url para más información:

<https://cutt.ly/vgalcB0>

Sección II

Envejecimiento de la población y la dependencia. Una proyección de las prestaciones a largo plazo.

En los Boletines previos describíamos en qué consistía la dependencia en España y cómo se organizaban las prestaciones. En otro número mostramos cómo se comparaban estas prestaciones con respecto a otros países de Europa atendiendo a distintos criterios de evaluación. En el último mostrábamos cómo el fenómeno de la dependencia estaba muy ligado a los últimos años del ciclo de vida de las personas y por tanto con el envejecimiento.

España experimentará en las próximas décadas un agudo proceso de envejecimiento de la población, muy especialmente con la entrada en edad de jubilación de las generaciones muy numerosas de los *Baby Boomers*.

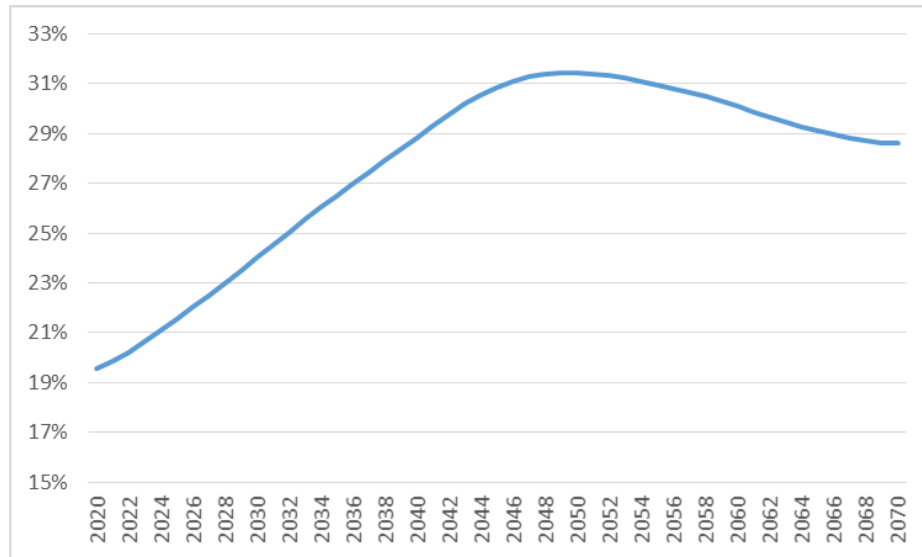
Este fenómeno ha sido ampliamente estudiado para evaluar su impacto sobre la sostenibilidad financiera del sistema de protección social, especialmente desde el punto de vista de las pensiones y de la sanidad. Sin embargo, los trabajos relacionados con la estimación de las futuras prestaciones de dependencia, han sido tratados con mucho menos interés en los medios académicos.

En este artículo haremos una proyección sencilla de las prestaciones de dependencia en las próximas décadas.

Los datos utilizados

El envejecimiento de la población es un proceso demográfico que observarán muchos países desarrollados en el mundo. España será uno de los más afectados debido a las bajas tasas de fecundidad registradas durante muchas décadas y al envejecimiento de las cohortes de población de los baby boomers. Según las últimas proyecciones de población española del INE (2020), el pico de envejecimiento lo observaremos en el año 2045 cuando la población mayor de 65 años pase a representar casi el 31% del total de la población, desde el 19,5% actuales.

Gráfico 1. **Porcentaje de la población de 65 y más años sobre la población total**



Fuente: INE (2020)

Como vimos en el anterior Boletín, la demanda de prestaciones de dependencia crecía con la edad, especialmente a partir de los 80 años.

Según el SAAD, el porcentaje de la población según sexo y edad que recibe una prestación de dependencia actual (tasa de cobertura) alcanzaría el 25,4% y el 13,30% en las mujeres y los hombres respectivamente a la edad de 80 y más años.

Cuadro 1. **Tasa de cobertura de prestaciones**

Edad	mujer	hombre
menores de 3	0,19%	0,21%
3 a 18	0,60%	1,15%
19 a 30	0,59%	0,84%
31 a 45	0,54%	0,70%
46 a 54	0,81%	0,94%
55 a 64	1,21%	1,29%
65 a 79	3,64%	2,52%
80 y +	25,44%	13,30%

Fuente: Sistema para la Autonomía y la Atención a la Dependencia (SAAD)

Este porcentaje hace referencia únicamente a aquellos que está recibiendo efectivamente la prestación. No incluye por tanto ni aquellos que tienen reconocida la prestación, pero no la reciben, ni los que la han solicitado y todavía no han recibido respuesta de su solicitud. Tampoco estarían incluidos aquellos que tienen una necesidad de prestación, pero no la solicitan por diversas causas.

La proyección de las prestaciones de dependencia

En este apartado propondremos unas proyecciones que simularán la demanda potencial de cuidados para la dependencia y los recursos adicionales en términos de inversión y capacitación del capital humano para poder llevarlos a cabo.

Las principales hipótesis que adoptaremos son que los costes medios de las prestaciones de dependencia crecen a la misma tasa que el PIB. Este es un supuesto fuerte debido a que dichas prestaciones podrían aumentar su coste cuando un mayor porcentaje de población alcance las edades superiores y sufra niveles de dependencia de tipo 3 (la más grave) que requiere de cuidados más costosos. Sin embargo, no disponemos de dicha información para poder incorporarla en el modelo.

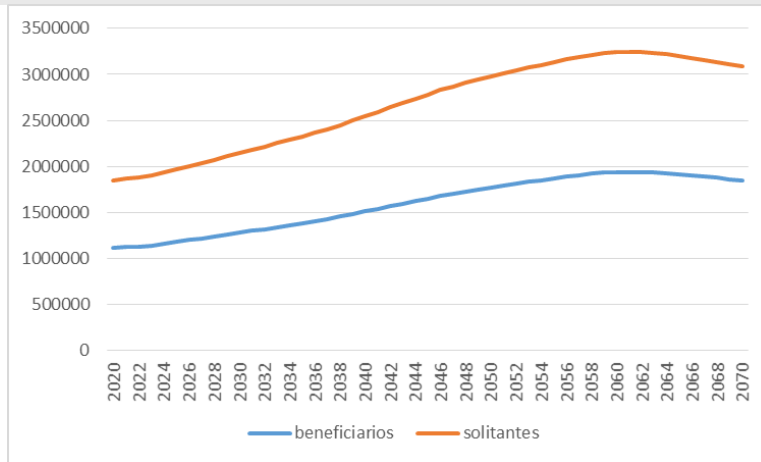
En la actualidad el gasto medio en prestaciones de dependencia es de 7839 Euros. Sin embargo, los casos más graves que requieren alojamiento en residencias tienen un coste medio de 18182 euros en las residencias públicas, donde el residente debe abonar aproximadamente el 42%.

La siguiente hipótesis es que las tasas de cobertura por edades serán las mismas que en la actualidad.

En resumen, podríamos decir que estas proyecciones suponen que la estructura básica del sistema actual se reproduce en todos los años venideros y lo único que cambiaría es la composición por edades según las proyecciones de población del INE. Se asumiría por tanto que no se mejoraría en ninguno de los aspectos en los que el sistema presenta notables carencias que mostramos en pasados boletines.

En el gráfico 2 podemos observar el volumen de población de podría solicitar una prestación de dependencia en el futuro, así como la que resultaría finalmente beneficiaria. Implícitamente se siguen considerando un porcentaje importante de solicitantes de una prestación a los que se les ha concedido el derecho a percibirla pero que nunca lo harán porque fallecerían antes de percibirla por problemas burocráticos.

Cuadro 2. **Proyección de solicitantes y beneficiarios de una prestación de dependencia**



Fuente: Sistema para la Autonomía y la Atención a la Dependencia (SAAD) y elaboración propia.

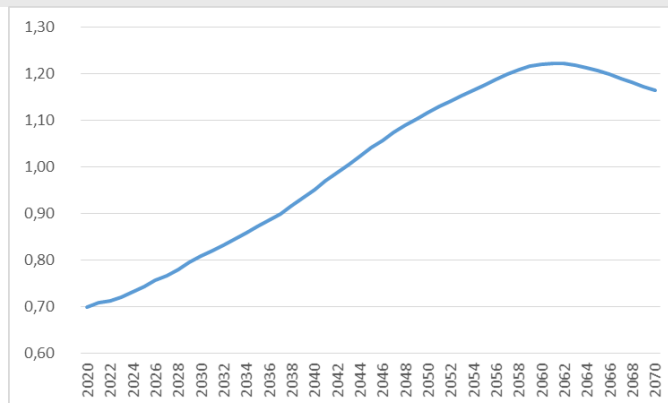
Las solicitudes de prestaciones de dependencia aumentarían desde los 1.844.766 actuales hasta los 3.346.000 en 2060, es decir, se produciría un incremento de un 76%.

Con respecto al número de beneficiarios de prestaciones de dependencia, pasaría de los 1.111.492 en la actualidad a los 1.941.000 en 2060.

Este importante incremento en la demanda de prestaciones provocaría un aumento proporcional en las prestaciones.

Como se puede observar en el Gráfico 3, el gasto público en prestaciones de dependencia aumentaría desde el 0,7% actual hasta el 1,22% en 2060.

Gráfico 3. **Gasto de prestaciones en % del PIB**



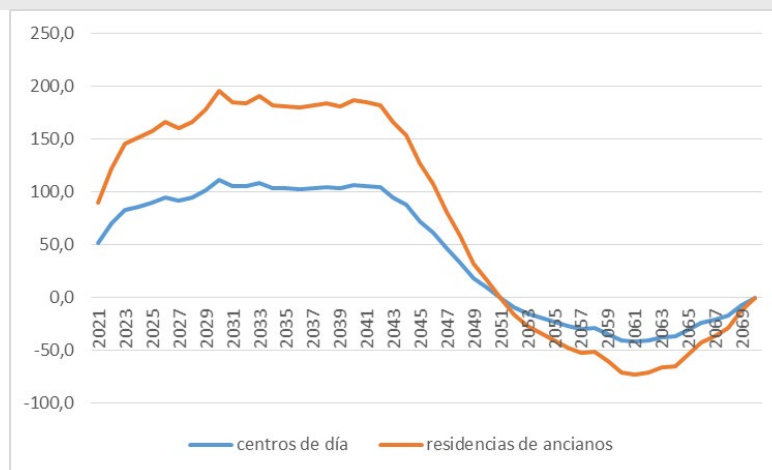
Fuente: elaboración propia

Esta es una cifra significativa puesto que es equivalente al gasto total que actualmente realiza en defensa.

Adicionalmente al incremento de prestaciones de dependencia serán necesarias nuevas inversiones en infraestructuras para poder atender dicho incremento.

Si mantuviéramos la dimensión media de centros de día (26,8 plazas por centro) y en las residencias de mayores (62,7 plazas por centro) y mantuviéramos el mismo índice de cobertura de (plazas/población 65+) en los dos grupos, las proyecciones ofrecidas en el Gráfico 4 mostrarían cual sería la construcción de nuevas residencias de mayores. Hasta el año 2047 sería necesaria la construcción anual de entre 100 y 200 nuevas residencias anuales según los años.

Gráfico 4. **Nuevos centros de día y residencias de ancianos necesarios para atender la demanda**

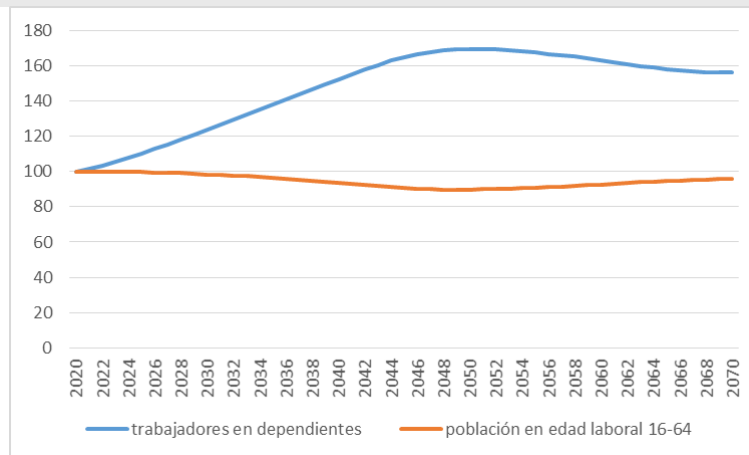


Fuente Sistema para la Autonomía y la Atención a la Dependencia (SAAD) elaboración propia

Un comportamiento parecido ocurriría con los centros de día, que necesitarían de la construcción del entorno a los 100 nuevos centros cada año a partir de 2025 hasta 2043, para cubrir la demanda potencial de nuevas personas dependientes.

Otro factor muy importante a tomar en cuenta es que el aumento del número de personas que necesitarán de prestaciones de dependencia requerirá al mismo tiempo de personal especializado para prestar dichos cuidados

Gráfico 5. **Evolución de las necesidades de trabajadores en dependencia y población laboral total**



Fuente Sistema para la Autonomía y la Atención a la Dependencia (SAAD) y elaboración propia

Según la OCDE, en España hay 4,5 personas empleadas en cuidados a la dependencia por cada 100 mayores de 65 años, es decir, más de 400.000 en la actualidad. El aumento de la demanda de servicios haría aumentar esta cantidad a los 700.000 en torno a 2050, es decir, casi un 70% más que en la actualidad (ver gráfico 5). Sin embargo, en el mismo periodo, la disponibilidad de mano de obra en el conjunto del país podría disminuir en un 10% debido a las bajas tasas de natalidad. Esta evolución supondrá dos desafíos de gran magnitud; por un lado, la necesidad de formar en capital humano relacionado con la prestación de servicios de la dependencia a un volumen de trabajadores muy importante. Por otro lado, la escasez de mano de obra provocará previsiblemente un incremento de los salarios relativos de este segmento de trabajadores que harán más costoso la prestación de servicios de dependencia en relación a lo que cuestan en la actualidad. Este fenómeno no ha sido recogido en las previsiones de gasto, que como recordaremos, crecían únicamente con el PIB.

Una reflexión

Las prestaciones de dependencia aumentarán de forma considerable en los próximos años debido al envejecimiento de la población. Al mismo tiempo se necesitarán nuevas dotaciones tanto de infraestructuras como de capital humano que necesitarán de recursos adicionales. Todo ello sin mejorar ningún aspecto de las unas prestaciones actuales muy precarias. Si a ello se unen el aumento de otras partidas de gasto debido al envejecimiento de la población como son las pensiones y la sanidad, es necesaria una planificación de largo plazo que asegure los recursos suficientes en el futuro.

Sección III

Actualidad España

El Pacto de Toledo alargará la edad de jubilación con una reforma inminente de las pensiones

El Ministerio de Seguridad Social se plantea desincentivar las jubilaciones anticipadas y mejorar las condiciones para atrasar la jubilación y aumentar así la vida laboral de los trabajadores españoles. Actualmente la edad efectiva de jubilación de los trabajadores está por debajo de los 63 años, y para 2027 la edad legal estará en los 67 años (hoy está en los 65 años, aproximadamente).

El Ministro Escrivá espera acercarse a la jubilación efectiva a los 67 años prevista para 2027. La propuesta plantea además fomentar los planes de pensiones de empresas o colectivos e integrar y converger los distintos regímenes de pensiones, como los de los autónomos.

Parece que hay un amplio consenso en el mantenimiento del poder adquisitivo y mejora de las pensiones, algo que se ejecutaría con un cambio legislativo que podría ir en Presupuestos para activarlo cuanto antes a través de un indicador particular similar al IPC. Otras medidas irían encaminadas a quitar gastos impropios (no contributivos) a la Seguridad Social para reducir su déficit.

Consulta la url para más información:

<https://cutt.ly/vgalGRf>

Actualidad Europa

La nueva reforma del sistema de pensiones en Holanda

El entorno de bajos tipos de interés está provocando la desaparición de los planes de pensiones de prestación definida (DB). El último caso lo está protagonizando Holanda, donde se están trasladando los planes de empleo DB a otros de tipo de contribución definida (DC), siendo las aportaciones de tipo fijo, con independencia de la edad del trabajador.

Esta transición es bastante compleja y se permite por el momento que los planes de CD existentes continuaran con su diseño actual para los trabajadores actuales.

Las nuevas acumulaciones de DB fiscalmente incentivadas desaparecerían y todas las acumulaciones futuras tendrían que ser en planes de DC de cuenta individual o en planes de DC colectivos.

Las pensiones devengadas de los miembros se transferirían al nuevo contrato por defecto, aunque los interlocutores sociales y los consejos de administración podrían optar por desviarse si la transferencia fuera perjudicial para determinados grupos de miembros.

Consulta la url para más información:

<https://cutt.ly/8gaPhfi>

Actualidad América

COVID-19 convertirá el problema de las pensiones estatales en una crisis fiscal en EEUU

El problema - y es grande - es que muchos de los planes de pensiones de los empleados públicos de los estados no tienen suficiente dinero para pagar las próximas pensiones de los trabajadores estatales jubilados. Por un lado, los sistemas de contribución definida en un entorno de bajos tipos de interés que no alcanzaban con cumplir con los derechos comprometidos. Por otro, las sucesivas decisiones políticas de los distintos gobernadores que no provisionaban en sus presupuestos las cantidades necesarias para cubrir los futuros compromisos. Como resultado, en 2017, el total de las obligaciones de pensiones de todos los estados era de 4,1 billones de dólares y los activos eran de 2,9 billones de dólares. Eso significa que colectivamente, los fondos de pensiones de los estados necesitarían 1,3 billones de dólares para poder hacer los pagos a todos los que se les prometió una pensión. Esto representa alrededor del 9% del PIB de los Estados Unidos.

El COVID ha dado la puntilla a la situación fiscal. La explosión de Medicaid y otros gastos de salud y el colapso de los ingresos estatales provocarán que muchos Estados sigan sin dotar a los planes de pensiones estatales de los recursos necesarios para cumplir con sus obligaciones a largo plazo.

Consulta la url para más información:

<https://cutt.ly/OgaABTx>