



# closingap

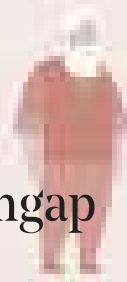
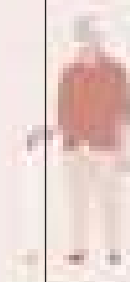
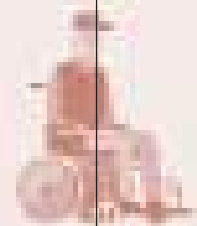
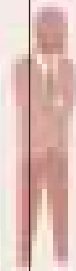
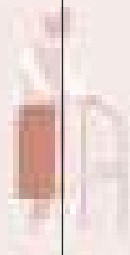
Women for a Healthy Economy Informe 3 Abril 2019

**Coste de oportunidad  
de la brecha de género  
en las pensiones**



CG

closingap





## Saludo de la Presidenta de ClosinGap

---



**Marieta Jiménez**  
Presidenta de ClosinGap

### **Presentamos en estas páginas el tercero de los informes impulsados desde ClosinGap**

...Clúster formado por Merck, Repsol, MAPFRE, BMW Group, Mahou San Miguel y Solán de Cabras, L'Oréal, Meliá Hotels International, Vodafone, Inditex, PwC y Bankia con el fin de analizar el coste de oportunidad que tienen para la sociedad las desigualdades entre mujeres y hombres.

Este estudio da continuidad a los dos anteriores, publicados los pasados meses de noviembre y febrero. El primero de ellos, liderado desde Merck, analizó las consecuencias de que las mujeres vivan más años que los hombres pero lo hagan con peor estado de salud y llegó a la conclusión de que esta circunstancia resta, al menos, cerca de un punto porcentual al PIB.

El segundo informe, impulsado desde Repsol, puso de manifiesto que las mujeres en España dedican al hogar y a la familia dos horas más al día que los hombres y cuantificó en casi 9 puntos del PIB de 2017 el coste bruto de la externalización de estos servicios.

Asimismo, estimó que si las más de 400.000 mujeres que trabajaron a tiempo parcial para dedicarse al cuidado de la familia hubieran alargado su jornada hasta las 40 horas, se podrían haber generado hasta 12.000 millones de euros adicionales, un 1,1% del PIB.

El estudio que aquí se presenta, impulsado por MAPFRE, da un paso más en las dos áreas en las que ya hemos avanzado en los informes anteriores. Para ello, aborda las diferencias entre las mujeres y los hombres en el ámbito de las pensiones, que son, en buena medida, consecuencia de las desigualdades a las que las mujeres tienen que hacer frente en el ámbito del empleo o de los salarios hasta el momento de su jubilación.

Una vez que ClosinGap ya ha publicado estos primeros informes y dispone ya de información y datos relevantes de las primeras brechas de género, nuestro objetivo es seguir trabajando en la publicación de nuevos informes y, al mismo tiempo, comenzar a identificar medidas que puedan ayudar a reducir las desigualdades entre hombres y mujeres.

En este sentido, recientes hitos como la incorporación de Bankia a la iniciativa o la creación de un grupo de trabajo formado por los responsables de Recursos Humanos de las compañías nos van a permitir avanzar en nuevos ámbitos de trabajo y en acciones que nos ayuden a conseguir el objetivo compartido por todos de cerrar las brechas de género.

# 06

Carta introductoria de  
Antonio Huertas

Presidente de MAPFRE



# 08

Introducción

La pensión de jubilación, factor determinante del bienestar de las personas

Causas de las desigualdades entre mujeres y hombres en pensiones

Efectos de la brecha de género en pensiones



# 24

El coste de oportunidad de la brecha de género en pensiones

La trayectoria laboral de las mujeres, determinante de la brecha de género en pensiones

Lagunas de cotización por maternidad, cuidados y crianza

Lagunas de cotización por situación de desempleo de larga duración

Longevidad, dependencia y la suficiencia de la pensión



# 58

Conclusiones



# 62

Reflexiones Finales



# 65

Anexo

Metodología

Definiciones de trabajo

Bibliografía

Fuentes de información

Glosario



# 00

**Carta introductoria  
de Antonio Huertas,  
Presidente de MAPFRE  
y miembro del Board  
de ClosinGap**



Si en el año 1998, el porcentaje de personas de 65 años o más que vivían en nuestro país era del 16,3%, solo en las últimas dos décadas, el número de personas de esa franja de edad ha crecido en casi 2,5 millones, aumentando su peso sobre el total de la población hasta superar el 19% del total.

Sin duda la mayor longevidad es un éxito de la población española, pero este envejecimiento poblacional también está produciendo diferentes efectos, entre ellos la necesidad de dedicar cada vez más recursos públicos para atender las pensiones de los ciudadanos, tanto las contributivas como las no contributivas.

Como veremos a lo largo del presente Informe, de los 8,7 millones de pensionistas que había en nuestro país en 2018, el 51,6% eran hombres y el 48,4% eran mujeres. Sin embargo, el gasto en pensiones en las mujeres es casi 25.000 millones de euros menor que el de los hombres, en especial en las pensiones de jubilación.

Tener con más frecuencia trabajos a tiempo parcial que los hombres, tener un menor acceso a puestos de responsabilidad, afrontar de forma mayoritaria las excedencias para el cuidado de hijos o familiares en situación de dependencia, o la persistencia de la brecha salarial de género son solo algunos de los motivos que conducen a que, en la actualidad, las mujeres cobren una pensión media 450 euros más baja que los hombres.

---

España cuenta con una de las mayores esperanzas de vida del mundo, más de 83 años, algo más de 80 en el caso de los hombres y por encima de los 85 en el caso de las mujeres. Las proyecciones apuntan a que en las próximas dos décadas seremos el país más longevo del mundo, superando incluso a Japón.

---

El objetivo del presente Informe es ahondar en las causas y los efectos de esta diferencia. Evaluar qué consecuencias tiene en el momento de la jubilación el hecho de que las mujeres tengan que hacer frente a brechas y desigualdades diversas a lo largo de su vida laboral, lo cual produce una menor cotización y por tanto una pensión inferior. Como veremos, el impacto de la percepción de pensiones de jubilación más bajas por parte de las mujeres tiene también un efecto sobre el conjunto de la economía. En concreto, el Informe señala que para el año 2018 ese impacto ha sido de 26.900 millones de euros en términos de Valor Añadido Bruto, lo que supone un 2,2% del PIB.

Este y otros datos dan continuidad al trabajo desarrollado por MAPFRE a través de nuestro Servicio de Estudios, que ha abordado recientemente cuestiones como las consecuencias de la transición demográfica sobre el sostenimiento de los sistemas de pensiones y salud, o el impacto derivado del propio proceso de envejecimiento de la población en el ámbito económico y social.

En este caso, damos un paso más con el objetivo de cuantificar y poner cifras a las consecuencias reales que tiene esta desigualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres de nuestro país. Qué es lo que estamos dejando de producir, de ingresar, cuánto se está dejando de consumir por estar pagando, literalmente, las consecuencias de un pasado aún más desigual que el presente.

Este es el objetivo del clúster ClosinGap y la principal razón por la que MAPFRE decidió unirse a esta iniciativa, de la que ya forman parte más de una decena de grandes empresas como Merck, Vodafone, Mahou San Miguel y Solán de Cabras, L'Oréal, BMW, PwC, Bankia, Meliá Hotels International, Repsol e Inditex.

Nuestro compromiso con la diversidad y la igualdad de oportunidades es incuestionable. No solo hacia afuera sino también y, en primer lugar, empezando por nosotros mismos. El 41% de los empleados en puestos de responsabilidad son mujeres y en nuestro Plan Estratégico 2019-2021 nos hemos comprometido a que el 45% de las vacantes en puestos de responsabilidad sean también para mujeres.

Adicionalmente, contamos con un conjunto de medidas de conciliación ampliamente utilizadas como horario laboral flexible, trabajo a tiempo parcial, jornada laboral reducida, teletrabajo, permisos retribuidos y no retribuidos, excedencias por motivos personales o estudios, programa de integración de empleados tras un permiso de larga duración, etc.

Ahora tenemos la oportunidad de dar un paso más y seguir construyendo, en compañía del resto de las empresas aquí presentes, una sociedad mejor, más igualitaria, saludable y preparada para afrontar los retos del futuro, cumpliendo de este modo algunos de los que son nuestros valores prioritarios: la vocación de servicio y la innovación para el liderazgo.

En el Informe se recogen también algunas reflexiones en relación a la reducción de la brecha de género en las pensiones, algo que de manera natural se va corrigiendo pero que, por justicia individual por necesidad colectiva y por su impacto en la economía, necesitamos que sea acelerado. Estoy convencido de que la valiosa información contenida en el presente informe será un excelente punto de partida para que todas las empresas que formamos parte de ClosinGap no solo profundicemos en nuestro compromiso con la igualdad, sino que también impulsemos el debate social necesario que promueva los cambios que permitan acabar con estas y otras brechas, y avanzar hacia una sociedad más justa y con mayor igualdad de oportunidades.

**Antonio Huertas**  
Presidente de MAPFRE  
Representante en el Board de ClosinGap



# 01

## Introducción



**ClosinGap** es un clúster formado en 2018 por Merck, Repsol, MAPFRE, Mahou San Miguel y Solán de Cabras, L'Oréal, BMW Group, Meliá Hotels International, Vodafone, Inditex, PwC y Bankia con el objetivo de analizar el coste de oportunidad que tiene para la economía y la sociedad la persistencia de distintas brechas de género.

El clúster se lanzó el 7 de septiembre de 2018 con la participación de los máximos representantes de las empresas que lo integran, quienes presentaron un diagnóstico inicial que ponía de manifiesto que España se encuentra entre los países más avanzados en materia de igualdad de oportunidades pese a la persistencia de desigualdades en ámbitos como el empleo, la educación, las pensiones, el ocio, etc.

En concreto, nuestro país se encuentra en la posición número 29 del Índice Global de la Brecha de Género elaborado por el Foro Económico Mundial, habiendo cerrado el 74% de las desigualdades entre hombres y mujeres pero con un leve retroceso con respecto al año precedente, en el que se situaba en el puesto 24.

**ClosinGap** ha previsto la publicación de informes monográficos que analicen, bajo una metodología común, las consecuencias económicas de estas desigualdades en términos de coste de oportunidad. Cada miembro del clúster se encargará de impulsar uno de estos estudios de acuerdo al siguiente listado de temas:

Empresa que impulsa el análisis	Coste de oportunidad analizado
Merck	Brecha en la salud
Repsol	Brecha en la conciliación
MAPFRE	Brecha en las pensiones
BMW Group	Brecha en la movilidad
Mahou San Miguel y Solán de Cabras	Brecha en el ocio
L'Oréal	Brecha en el consumo
Meliá Hotels International	Brecha en el turismo
Vodafone	Brecha digital
Inditex	Brecha en la educación
PwC	Brecha en el empleo
Bankia	Brecha en el medio rural

El 29 de noviembre de 2018 se presentó el primero de los informes, auspiciado por la empresa de Ciencia y Tecnología Merck, en el que se evidenciaron las consecuencias de que las mujeres vivan más años, pero lo hagan con peor salud que los hombres.

Así, de eliminarse las desigualdades de género responsables de esta brecha, el ahorro potencial que supondría para el conjunto de la sociedad sería de, al menos, 9.000 millones de euros, el 0,8% del PIB anual, lo que cubriría casi todo el gasto de un mes, equivalente a una paga extra adicional actual de la Seguridad Social en pensiones contributivas. También reflejó que la baja natalidad, asociada a condiciones sociales y económicas desfavorables, restó 31.003 millones de euros al PIB español de 2016.

El 18 de febrero de 2019 se presentó el segundo de los informes, impulsado por la empresa Repsol y dedicado a la conciliación, que destacaba que la brecha de género que supone que las mujeres dediquen más tiempo que los hombres a las tareas de cuidados de hijos y del hogar se eleva por encima de los 100.000 millones de euros, equivalente al 8,9% del PIB de 2017.

Este segundo estudio también puso de manifiesto que, si las más de 400.000 mujeres que trabajaron a tiempo parcial para dedicarse al cuidado de la familia hubieran alargado su jornada hasta las 40 horas, se podrían haber generado hasta 12.000 millones de euros adicionales; es decir, un 1,1% del PIB.

El que aquí se presenta es el tercero de esta serie de estudios monográficos y tiene como fin analizar algunas de las principales causas y efectos de la desigualdad entre mujeres y hombres **en el ámbito de las pensiones de jubilación** y generar el debate necesario en nuestra sociedad para poder revertir este proceso. Para ello, se ha partido de los siguientes conceptos clave:

**Pensión de jubilación:** las prestaciones sociales son un conjunto de medidas que pone en funcionamiento la Seguridad Social para prever, reparar o superar determinadas situaciones de infortunio o estados de necesidad concretos, que suelen originar una pérdida de ingresos o un exceso de gastos en las personas que los sufren.

Entre dichas prestaciones se encuentra la pensión por jubilación que, en su modalidad contributiva, cubre la pérdida de ingresos que sufre una persona cuando, alcanzada la edad establecida, cesa en el trabajo por cuenta ajena o propia, poniendo fin a su vida laboral, o reduce su jornada de trabajo y su salario en los términos legalmente establecidos. Esta prestación está incluida dentro de las denominadas “contingencias comunes” del Régimen General y de los Regímenes Especiales, siendo la de jubilación, de hecho, la más importante<sup>1</sup>.

**Brecha de género en pensiones de jubilación,** definida como el conjunto de desigualdades por condición de género -y, por tanto, susceptibles de ser evitables o compensables- determinantes de la menor cuantía de la pensión pública de jubilación que las mujeres disfrutaban en España.

**Coste de oportunidad** es el valor económico de la alternativa a la que se renuncia al decidirse por una determinada actuación o gasto. El valor económico citado iguala

a los beneficios que se habrían obtenido de haber elegido la mejor alternativa posible. Existe siempre un coste de oportunidad porque los recursos disponibles son limitados (ya se trate de dinero o tiempo) ya que es precisamente esta circunstancia la que obliga a elegir entre las opciones posibles.

**Coste de sustitución** es el valor económico de los cuidados informales realizados por los familiares de las personas dependientes que serían susceptibles de ser externalizados a terceros, generalmente, profesionales o especialistas del sector servicios (cuidados formales).



<sup>1</sup> La pensión de vejez del Régimen residual del Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI) sigue existiendo.

# 1.1

La pensión de jubilación, factor determinante del bienestar de las personas



**El sistema de pensiones español está basado en el método financiero de reparto (intergeneracional).**

## Nacimiento de nuestro sistema de Seguridad Social

La Seguridad Social es la entidad pública encargada de gestionar y pagar las pensiones públicas de jubilación en España. Su origen se remonta al año 1900, cuando se creó el primer seguro social a través de la Ley de Accidentes de Trabajo<sup>2</sup>. La Ley de Bases de la Seguridad Social de 1963 y la Ley General de la Seguridad Social de 1966 buscan implantar un **modelo unitario e integrado de protección social con una base financiera de reparto, gestión pública y participación del Estado en la financiación.**

Tras los acuerdos de los **Pactos de la Moncloa**, el Real Decreto Ley 36/1978, de 16 de noviembre, crea un sistema de participación institucional de los agentes sociales y un nuevo sistema de gestión integrado por distintos organismos<sup>3</sup>.

El artículo 41 de la Constitución establece que los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos que garantice la **asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad**, especialmente en caso de desempleo.

En la década de 1980 se extendieron las prestaciones de la Seguridad Social a numerosos colectivos no cubiertos y se procuró una mayor estabilidad económica al sistema, a través de:

- La equiparación paulatina de las bases de cotización con los salarios reales;
- La revalorización de las pensiones en función de la variación del índice de precios al consumo;
- La ampliación de los períodos necesarios para acceder a las prestaciones y para el cálculo de las pensiones;
- La simplificación de la estructura de la Seguridad Social;
- El inicio de la separación de las funciones de financiación para que:
  - Las prestaciones contributivas se financien con cotizaciones sociales.
  - Las prestaciones de naturaleza no contributiva (como la asistencia sanitaria), se financien vía presupuestos.

En estos años de la década de 1980 se suceden importantes cambios sociales, entre los que destaca la **incorporación de la mujer al mercado laboral.**

## Cómo es nuestro sistema público de pensiones

**El sistema de pensiones español es un sistema de Seguro Profesional Obligatorio**, de raíz europea continental (bismarckiana), **basado en el método financiero del reparto (intergeneracional)**: cada año, los ingresos derivados de las cotizaciones sociales -junto a los préstamos del Estado de ser necesarios- pagan las pensiones de ese mismo año. De forma menos frecuente, pero muy presente, como segundo pilar, en numerosos países avanzados y en países emergentes, existen sistemas de pensiones de capitalización (de empleo e individual) -un fondo, propiedad de cada trabajador, en el que se acumula capital con aportaciones regulares para constituir en su momento rentas de jubilación.

Cabe destacar, en primer lugar, que el sistema público de pensiones en España no realiza ningún tipo de discriminación por cuestión de sexo, ya que dicho criterio no forma parte del cálculo de la base reguladora que determina la pensión pública por jubilación, que es la contingencia a la que se dedica generalmente este informe. El sistema público de pensiones tan solo considera una serie de características que determinan la carrera laboral de los trabajadores, entre las que pueden identificarse brechas de género procedentes del sistema laboral, como las que se detallarán a lo largo del informe.

El sistema público de pensiones, con el objetivo de redistribuir la renta de los hogares españoles, protege más, si cabe, a aquellos ciudadanos en situación de vulnerabilidad socioeconómica, entre las que se encuentran muchas mujeres, a través de acciones positivas. Gracias a una serie de mecanismos (pensiones no contributivas y asistenciales, cobertura de lagunas de cotización para los trabajadores asalariados, compatibilidad de pensiones de jubilación y viudedad, compensación por número de hijos, etc.), el sistema público de pensiones logra mitigar parte del efecto negativo que ejercen estas situaciones generadas en el ámbito laboral sobre la pensión por jubilación de las mujeres. A pesar de ello, siguen existiendo una serie de brechas de género, cuyas estimaciones económicas se detallan a continuación.

<sup>2</sup> En 1908 nace el Instituto Nacional de Previsión en el que se integran las cajas que gestionan los seguros sociales que van surgiendo. En las siguientes décadas se suceden distintos mecanismos de seguros sociales y de protección a través de Mutualidades laborales sectoriales.

<sup>3</sup> (i) El Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) que gestiona las prestaciones económicas del sistema; (ii) el hoy Instituto Nacional de Gestión Sanitaria para las prestaciones sanitarias; (iii) el Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO), para la gestión de los servicios sociales; (iv) el Instituto Social de la Marina para la gestión de los trabajadores del mar; y (v) la Tesorería General de la Seguridad Social como caja única del sistema actuando bajo el principio de solidaridad financiera.

Figura 1. Los distintos tipos de jubilación hoy (Ley 27/2011)

Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

Tipo	Edad	Carencia Genérica	Situación laboral	Otros requisitos	Observaciones
<b>Ordinaria</b>	De 65 a 67 según tiempo cotizado	15 años	Alta o asimilada No alta	---	---
<b>Parcial</b>	Con cond. Mut: 60 años reales.  Sin cond. Mutualista:  Periodo transitorio aplicación paulatina hasta 2027	33 años  25 años sin afecto de discapacidad $\geq$ al 33%.	Alta	Jornada completa y reducirla 25-50%.  Posibilidad de reducción hasta 75% si el contrato del relevista es indefinido y a jornada completa  6 años antigüedad en la empresa  Contratación trabajador relevista	No se aplican coeficientes reductores por jubilación anticipada
	A partir edad ordinaria de jubilación	15 años	Alta	Jornada completa, o a tiempo parcial y reducción 25-50% de la jornada completa.	No se aplican coeficientes reductores por jubilación anticipada
<b>Vejez SOVI</b>	65 años 60 años incapacitado	1.800 días SOVI Retiro Obrero	Indiferente	No tener derecho a otra pensión	Es de cuantía fija
<b>Anticipada: Mutualista</b>	A partir de los 60 años reales	Mínimo 15 años Con 30 años y cese voluntario: coeficiente reducido más favorable	Alta o asimilada	Acreditar condición de mutualista	Se aplican coeficientes reductores a la pensión por cada año que falte para los 65. El % de reducción depende de si el cese es voluntario o involuntario y, en este último caso, varía según años cotizados
<b>Anticipada: Por determinadas incapacidades superiores al 45%</b>	A partir de 56 años reales	15 años trabajados con la discapacidad	Alta o asimilada	Grado de discapacidad $\geq$ al 45% debida a alguna de las enfermedades reglamentariamente determinadas	No se aplican coeficientes reductores por jubilación anticipada

Pensión Ordinaria
  Pensión Parcial
  Pensión Vejez SOVI
  Pensión Anticipada

Figura 1. Los distintos tipos de jubilación hoy (Ley 27/2011)

Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

Tipo	Edad	Carencia Genérica	Situación laboral	Otros requisitos	Observaciones
<b>Anticipada:</b> <b>Voluntaria</b>	Edad real 2 años como máximo inferior a la ordinaria	35 años	Alta o asimilada	Pensión superior a la pensión mínima por situación familiar a los 65 años	Coeficientes reductores de la pensión por cada trimestre o fracción de anticipación a la edad ordinaria de jubilación. El % de reducción depende de los años cotizados.
<b>Anticipada:</b> <b>Involuntaria</b>	Edad real 4 años como máximo inferior a la ordinaria	33 años	Alta o asimilada	Cese por reestructuración empresarial que impida la continuidad de la relación laboral ó a consecuencia de ser víctima de la violencia de género  6 meses anteriores inscrito como demandante de empleo	El importe de la pensión resultante no puede superar el tope máximo de pensión reducido en un 0,5% por trimestre o fracción de anticipación.
<b>Anticipada:</b> <b>En razón de la actividad desempeñada</b> (Artistas y Profesionales taurinos).	A partir de 60 años reales (Artistas)	15 años	Alta o asimilada en razón de una actividad artística (Artistas)	---	Se aplican o no coeficientes reductores a la pensión dependiendo de los años ejerciendo determinadas actividades (Artistas) o de la actividad (Profesionales taurinos)
	A partir de 60 ó 55 años reales (Profesionales taurinos)	15 años	Alta o asimilada en razón de una actividad taurina (Profesionales taurinos)	Haber actuado en un nº de festejos determinadas categorías taurinas (Profesionales taurinos)	
<b>Anticipada:</b> <b>Por aplicación de coeficientes reductores de la edad</b> (Minería del carbón, Estatuto minero, Ferroviarios, Trabajos aéreos, Trabajadores del mar, Bomberos, Policías locales, Cuerpo de la Ertzaintza, Discapacidad ≥ al 65%)	A partir de 52 años reales (Bomberos, Policías locales y Ertzaintza: la edad de jubilación no puede ser inferior a los 60 ó 59 años, con 35/37 o más años cotizados)	15 años Policías locales: 15 años como policía local	Alta o asimilada	Acreditar trabajos en alguna de las actividades que tiene asignados coeficientes reductores de la edad de jubilación	Se aplican o no coeficientes reductores a la pensión dependiendo del tipo de jubilación a la que finalmente acceda (según edad real y ficticia).

Pensión Ordinaria
  Pensión Parcial
  Pensión Vejez Sovi
  Pensión Anticipada

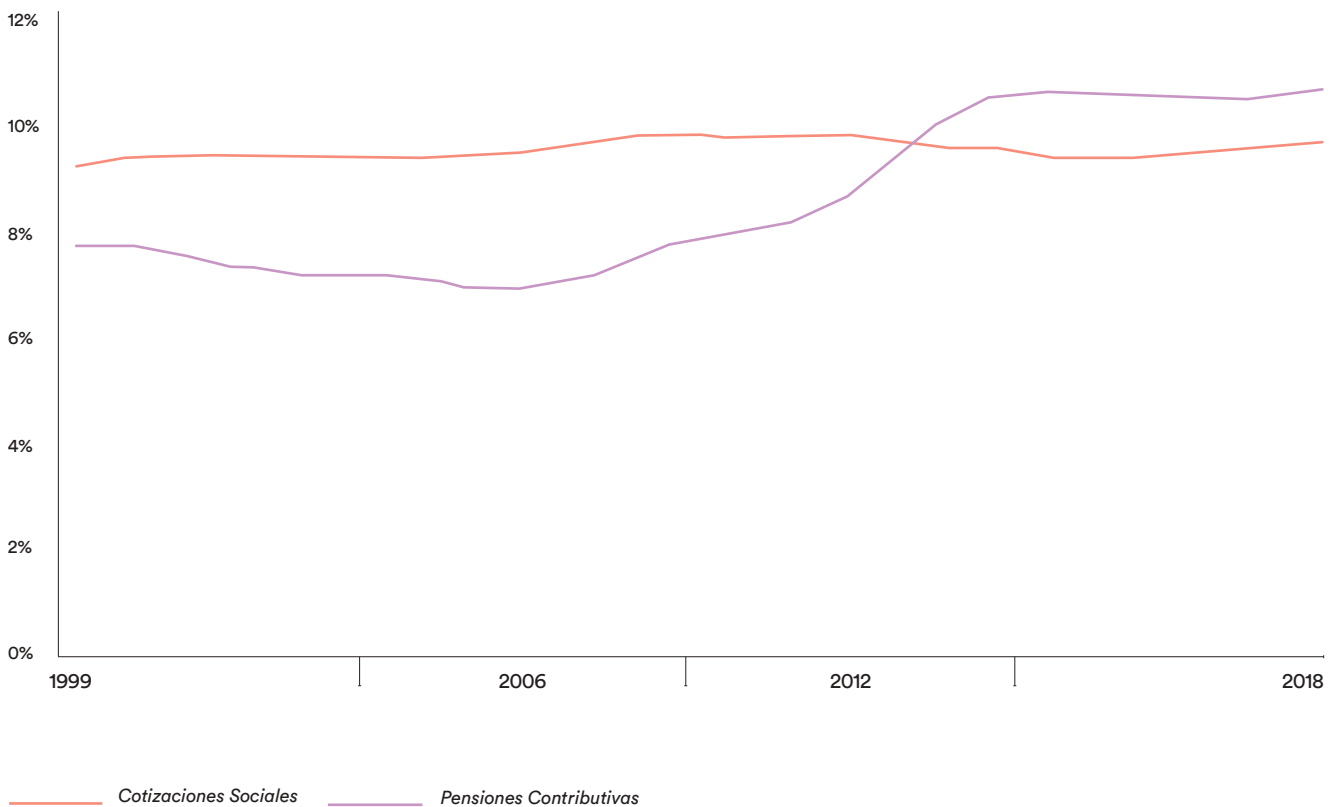
El gasto en pensiones contributivas ascendió en 2018 a 127.264 millones de euros, representando el 10,5% del PIB. Por su parte, la tasa de dependencia económica (población menor de 16 años o mayor de 64 / población de 16 a 64 años) se eleva al 54,2% en 2018 según el Instituto Nacional de Estadística, que estima que de mantenerse las tendencias demográficas actuales, alcanzará el 62,4% en 2033, y el 76,0% en 2050<sup>4</sup>.



<sup>4</sup> Disponible en: [https://www.ine.es/prensa/pp\\_2018\\_2068.pdf](https://www.ine.es/prensa/pp_2018_2068.pdf)

**Figura 2. Ingresos por cotizaciones y gasto en pensiones contributivas (% PIB)**

Fuente: Afí, a partir de Seguridad Social, INE y Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.



## Cambios recientes en el sistema de pensiones

Tabla 1. Principales reformas del Sistema Público de Pensiones en España

Fuente: Afi, a partir de Seguridad Social

1985	1987	1995	1997	2006	2007	2011	2013
Ley 26/1985 de medidas urgentes para la racionalización de la estructura y la acción protectora de la Seguridad Social	Ley 8/1987 sobre Planes y Fondos privados de pensiones	Pactos de Toledo	Ley 24/1997 de consolidación y racionalización del sistema de Seguridad Social	Ley 29/2006 de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia	Ley 40/2007 de medidas en materia de Seguridad Social	Ley 27/2011 sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social	Ley 23/2013 reguladora del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social
<p>Periodo mínimo de cotización de 10 a 15 años.</p> <p>Número de años utilizados para cómputo de la base reguladora de 2 a 8 años previos a la jubilación.</p>	<p>Regulación específica por primera vez en ordenamiento jurídico.</p> <p>Mandato para externalizar los planes internos de empleo de las empresas dotándolos al 100%.</p>	<p>Aprobación por el pleno del Congreso de Diputados del documento "Análisis de los problemas estructurales del sistema de seguridad social y de las principales reformas que deberán acometerse". Primeras "recomendaciones" del Pacto de Toledo.</p>	<p>Institucionalización del Fondo de Reserva de la Seguridad Social previsto en el Pacto de Toledo (comienza a dotarse en 2000).</p>	<p>IV Pilar del Estado de Bienestar.</p>	<p>Cómputo de días efectivos de cotización (sin correspondientes a las pagas extraordinarias).</p> <p>Incentivos a retraso voluntario en edad de jubilación más allá de la edad ordinaria:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Percepción de una cantidad a tanto alzado (pensión máxima);</li> <li>• Porcentaje adicional sobre la base reguladora de la pensión (&lt; pensión máxima).</li> </ul> <p>Jubilación parcial: edad mínima 61 años, antigüedad 6 años y acreditación de período de cotización de 30 años.</p>	<p>Aumento de la edad legal de jubilación de 65 a 67 años.</p> <p>Cálculo de la base reguladora y escala que determina el número de años cotizados necesarios para alcanzar el 100% de la base reguladora (Figura 3 y Figura 4).</p> <p>Acceso a las modalidades de jubilación anticipada y parcial.</p>	<p>Introducción del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización de las Pensiones.</p> <p>Introducción mediante RDL de la "Jubilación Activa", que permite compatibilizar la pensión con los ingresos laborales por encima del SMI.</p>





## La firma en 1995 del Pacto de Toledo quiso resolver el desacoplamiento y asegurar la estabilidad financiera y las prestaciones futuras

La primera reforma del sistema de pensiones español tuvo lugar en 1985, aumentando el período mínimo de cotización de diez a quince años y el número de años utilizados para el cómputo de la base reguladora desde dos años hasta los ocho previos a la jubilación, siendo esta última la medida más relevante adoptada en décadas y de prolongados efectos sobre la estabilidad del sistema.

La firma en 1995 del Pacto de Toledo quiso resolver el desacoplamiento observado entre ingresos y gastos y asegurar la estabilidad financiera y las prestaciones futuras de la Seguridad Social, tratando además de aislar el debate de las pensiones de los procesos electorales. En el año 2000 se crea el Fondo de Reserva de la Seguridad Social para ayudar a la sostenibilidad del Sistema y atender necesidades futuras de financiación de las prestaciones contributivas en

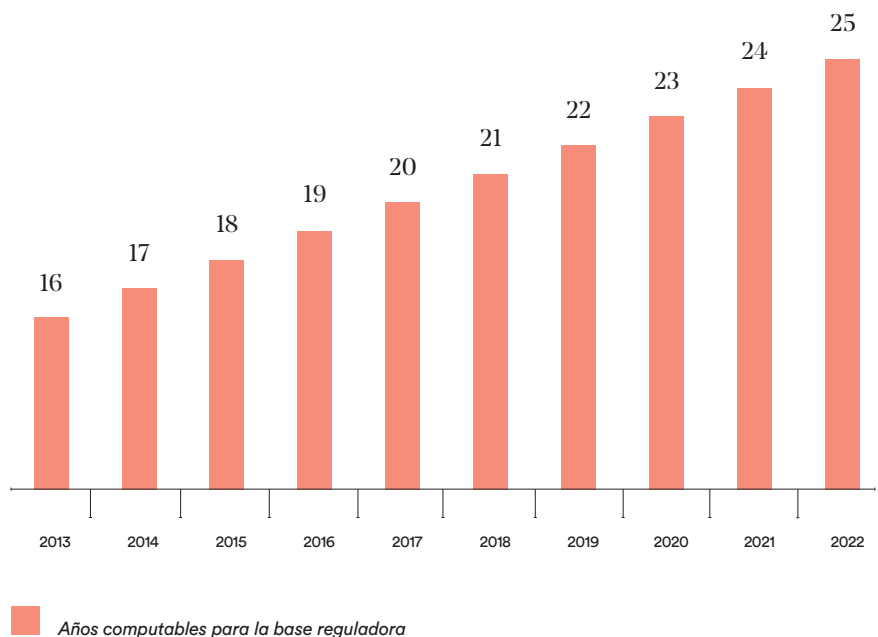
momentos de escasez de recursos contributivos. La Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia establece los cuidados de larga duración como el **cuarto Pilar del Estado de Bienestar**, si bien la ley era poco específica respecto a su financiación.

La siguiente reforma del sistema de Seguridad Social tuvo lugar en 2011<sup>5</sup> e introdujo modificaciones de los parámetros determinantes de las prestaciones, en especial en la pensión de jubilación: (i) retraso de la edad de acceso a la jubilación, (ii) nuevo cálculo de la base reguladora y escala que determina el número de años cotizados necesarios para alcanzar el 100% de la base reguladora; y (iii) acceso a las nuevas modalidades de jubilación flexible y parcial.



Figura 3.  
Periodo de cómputo para el cálculo de la base reguladora (años)

Fuente: Afi, a partir de Seguridad Social

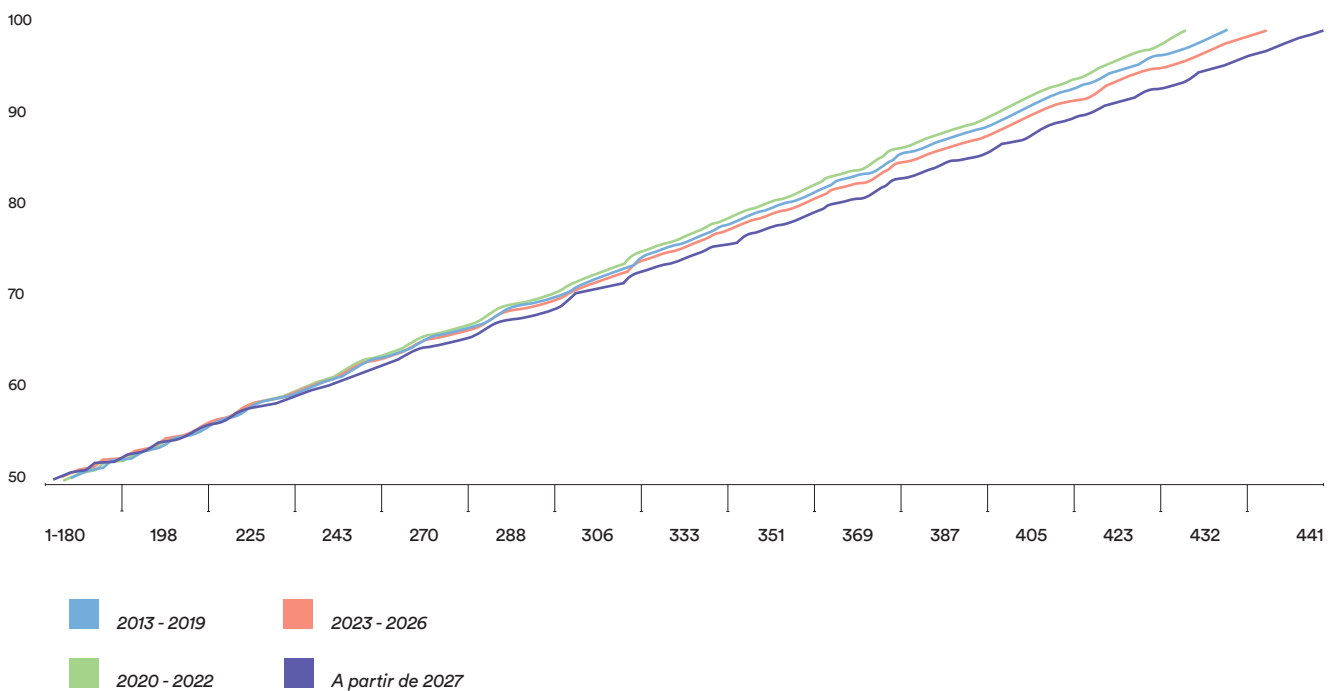


<sup>5</sup> Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema.



Figura 4. Escala de porcentajes por años cotizados (%)

Fuente: Afi, a partir de Seguridad Social



La Ley 23/2013<sup>6</sup> establece un Factor de Sostenibilidad (FS) para garantizar la viabilidad del sistema a medio y largo plazo. El factor de sostenibilidad ajusta la pensión inicial de jubilación para que el importe total que perciba un pensionista que acceda al sistema de pensiones dentro de unos años, con una mayor esperanza de vida, sea equivalente al que perciba el que se jubile en un momento anterior, manteniendo la proporcionalidad entre las contribuciones al sistema y las prestaciones esperadas y garantizado a las generaciones presentes y futuras la percepción de pensiones adecuadas y suficientes (artículo 50 de la Constitución Española, sobre **equidad intergeneracional**). El factor de sostenibilidad, cuya entrada en vigor ha sido pospuesta hasta el 1 de enero de 2023, asegura el riesgo asociado al aumento de la longevidad.

También establece el **Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones (IRP)** -que sustituye al IPC registrado en el mes de noviembre anterior-, teniendo en cuenta los siguientes indicadores: (i) la diferencia entre ingresos y gastos de la Seguridad Social; (ii) el crecimiento en el número de pensiones contributivas; (iii) la variación interanual de la cuantía de la pensión media por el efecto sustitución<sup>7</sup>; y (iv) la velocidad de ajuste<sup>8</sup>. Todo ello, con

una revalorización mínima del 0,25% y máxima estimada en la inflación más el 0,5%. El IRP quedó en suspenso sine die en 2018.

Estas medidas reducirán paulatinamente la **tasa de sustitución de las pensiones**<sup>9</sup>, una de las más altas de las economías avanzadas, lo que conllevará una pérdida progresiva de su poder adquisitivo necesario si se han de pagar estas prestaciones durante más años (consecuencia de la mayor esperanza de vida)<sup>10</sup>.



6 (i) Ley 23/2013, de 23 de diciembre, reguladora del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social.

7 La diferencia entre las pensiones que causan baja y las nuevas que entran en el sistema cada año.

8 Número de años -tres o cuatro- en los que cada Gobierno podrá trasladar el esfuerzo presupuestario, según haya déficit o superávit.

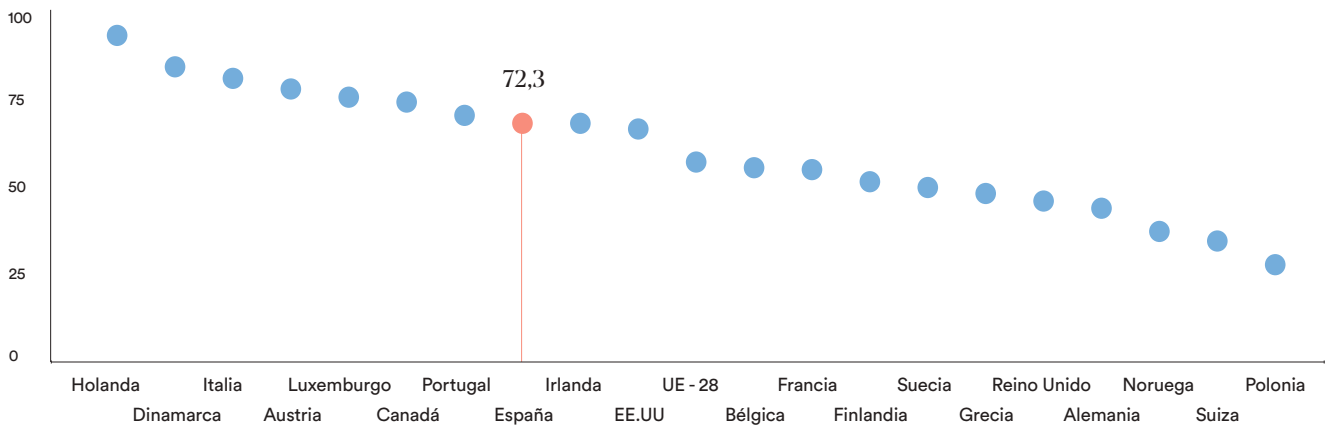
9 La tasa de sustitución de las pensiones (o tasa de reemplazo) se calcula como el cociente de los ingresos percibidos en el momento de la jubilación entre aquellos percibidos por la actividad laboral realizada (normalmente, el último salario). La tasa de reemplazo, por tanto, mide la pérdida de poder adquisitivo derivada de la jubilación (es un indicador que, normalmente se sitúa por debajo de la unidad).

10 Este efecto, en ausencia de la actuación del IRP, se verá reducido al impacto del FS y será sensiblemente más reducido que si el IRP operase conjuntamente.

Figura 5.

Tasa bruta de sustitución (pública + privada) de la pensión por jubilación (% renta salarial media previa), 2016

Fuente: Afi, a partir de OCDE (2017). Pensions at a Glance.



**Aumento del número de perceptores con una edad media cada vez más alta.**

Las dinámicas demográficas, sociales, económicas y laborales aumentan el número de pensiones y la cuantía de la pensión media. Actualmente, las pensiones contributivas de jubilación son la partida de gasto más elevada de la Seguridad Social, representando el 71% del gasto total presupuestado en pensiones contributivas para 2018<sup>11</sup>.

La previsión social en España descansa, generalmente, en el primer Pilar; es decir, en el sector público. La creciente insuficiencia financiera del sistema

público de pensiones -de la que no son ajenos otros países avanzados-, se ve acrecentada por el progresivo aumento de la longevidad, lo que obliga a adoptar medidas que establezcan factores generacionales, presupuestarios y actuariales para equilibrar la cuantía de las pensiones percibidas con las cotizaciones efectivamente pagadas por los trabajadores. Y es que, hoy en día, a los 12 años de alta en la pensión de jubilación, un pensionista medio ha recuperado todas las cotizaciones realizadas durante su vida laboral (mientras que el sistema paga la pensión de jubilación durante 21 años de media<sup>12</sup>). Si bien es cierto que, de tenerse en cuenta factores de

rentabilidad de las cotizaciones acumuladas, este periodo sería de unos 16 años<sup>13</sup>.

El segundo y tercer Pilar del sistema de pensiones no han crecido tanto en España, a diferencia de lo que ocurre en otros países de nuestro entorno. Según INVERCO, el patrimonio en fondos de pensiones alcanzó la cifra de 107.033 millones de euros en el año 2018, de los que casi una tercera parte estaban promovidos por empresas (segundo Pilar). En términos relativos al PIB y con datos de la OCDE correspondientes a 2016, la penetración de los sistemas privados de pensiones en España apenas representa el 9,5%.

Figura 6. Los tres pilares del Sistema de pensiones

Fuente: Afi.

	<b>PILAR 1</b> Seguridad Social	<b>PILAR 2</b> Empresa	<b>PILAR 3</b> Individual
<b>Competencia</b>	<b>Público</b>	<b>Profesional</b>	<b>Privado</b>
<b>Principios</b>	Reparto, Proporcionalidad, Contribución	Capitalización	Capitalización
<b>Objetivo</b>	Cobertura de necesidades básicas	Generar ahorro privado para la futura jubilación de los empleados	Generar ahorro privado para la futura jubilación
<b>Coberturas</b>	Pensiones contributivas y no contributivas	Mantenimiento de nivel de vida anterior a la jubilación	Cobertura de las necesidades individuales
<b>Retos</b>	Sostenibilidad y suficiencia	Universalidad	Concienciación

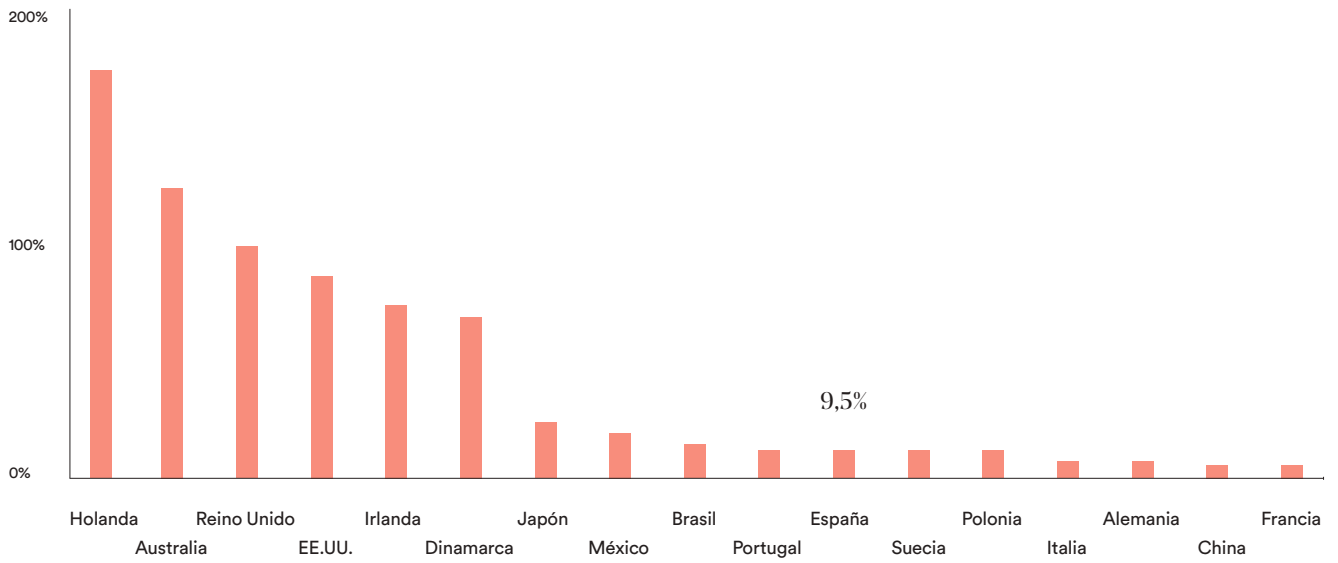
<sup>11</sup> Presupuesto 2018. Disponible en: [http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/1f1502e3-2c22-4e06-9469-27e953332f4c/Infor\\_Econ\\_FinanDEF2018.pdf?MOD=AJPERES&CVID](http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/1f1502e3-2c22-4e06-9469-27e953332f4c/Infor_Econ_FinanDEF2018.pdf?MOD=AJPERES&CVID)

<sup>12</sup> Cálculos de José Antonio Herce, presidente del Foro de Expertos Independientes del Instituto BBVA de Pensiones

<sup>13</sup> García Díaz, M.A. (2019): "El sistema público español de pensiones: Mitos y realidades". FEDEA, Estudios sobre la Economía Española - 2019/01. Para más información, consultar el siguiente enlace: <http://documentos.fedea.net/pubs/eee/eee2019-01.pdf>

Figura 7. Tasa de penetración de los sistemas privados de pensiones en una relación de países (patrimonio en % del PIB), 2016

Fuente: Afi, a partir de OCDE (2017). Pensions Statistics



# 1.2

## Causas de las desigualdades entre mujeres y hombres en pensiones



**Las mujeres se encuentran más condicionadas que los hombres a que la duración de su vida laboral sea menor.**

La pensión contributiva de jubilación está determinada por la trayectoria laboral y de cotizaciones de la persona beneficiaria, esto es, por el valor de la base reguladora (media de las bases de cotización actualizadas de los años comprendidos en el periodo de cómputo), la escala de puntos de pensión correspondiente al **número total de años cotizados** y por las penalizaciones y premios correspondientes, respectivamente, al adelanto o retraso de la jubilación respecto a la edad legal establecida.

Las mujeres se encuentran más condicionadas que los hombres a que la duración de su vida laboral y la remuneración recibida por el trabajo desempeñado sean menores, lo que se traduce de forma inmediata en un menor importe de la pensión de jubilación percibida.

La brecha salarial, el techo de cristal y las lagunas de cotización que sufren las mujeres durante su trayectoria laboral son causas determinantes de la brecha de género en pensiones, no siendo atribuible, en ningún caso, al sistema público de pensiones, tal y como se decía con anterioridad. Las lagunas de cotización están causadas, entre otros condicionantes de género, por (i) la mayor dilatación del periodo en el que las mujeres se encuentran en situación de desempleo en momentos de crisis económica; (ii) el tránsito a la inactividad o parcialidad por demandas de conciliación familiar asociadas fundamentalmente a la maternidad que, como se detalló en el Informe de brecha de género en conciliación, afecta al 8,3% de las trabajadoras; y (iii) la situación de informalidad de algunas ocupaciones eminentemente femeninas, como el empleo doméstico.

Como ya destacamos en el Informe sobre la brecha de género en salud, las mujeres viven más años que los hombres pero con peor salud, lo que supone un mayor coste de los cuidados requeridos en esta etapa de la vida, cuidados que se afrontan con menores rentas (pensión) y durante un periodo más prolongado que los hombres. A esta circunstancia se suma la previsión de que cualquier mecanismo de actualización de las pensiones—inevitable, por los evidentes retos de sostenibilidad del sistema en España—evidenciará (de hecho, ya se evidencia) un riesgo de insuficiencia de la pensión pública en la edad avanzada para sufragar esos mayores gastos en cuidados de la dependencia. Esta circunstancia estará muy presente en una sociedad, la

española, en la que, en 2068, según las proyecciones de población del INE para el periodo de 2018-2068<sup>14</sup>, casi una de cada tres personas tendrá 65 años o más (una de cada cinco con 75 años o más, hoy una de cada diez), y que por tanto requiere realizar un mayor esfuerzo de ahorro previsional para complementar la pensión pública. Este mayor esfuerzo es sustancialmente superior en el caso de las mujeres, por la menor cuantía de su pensión.

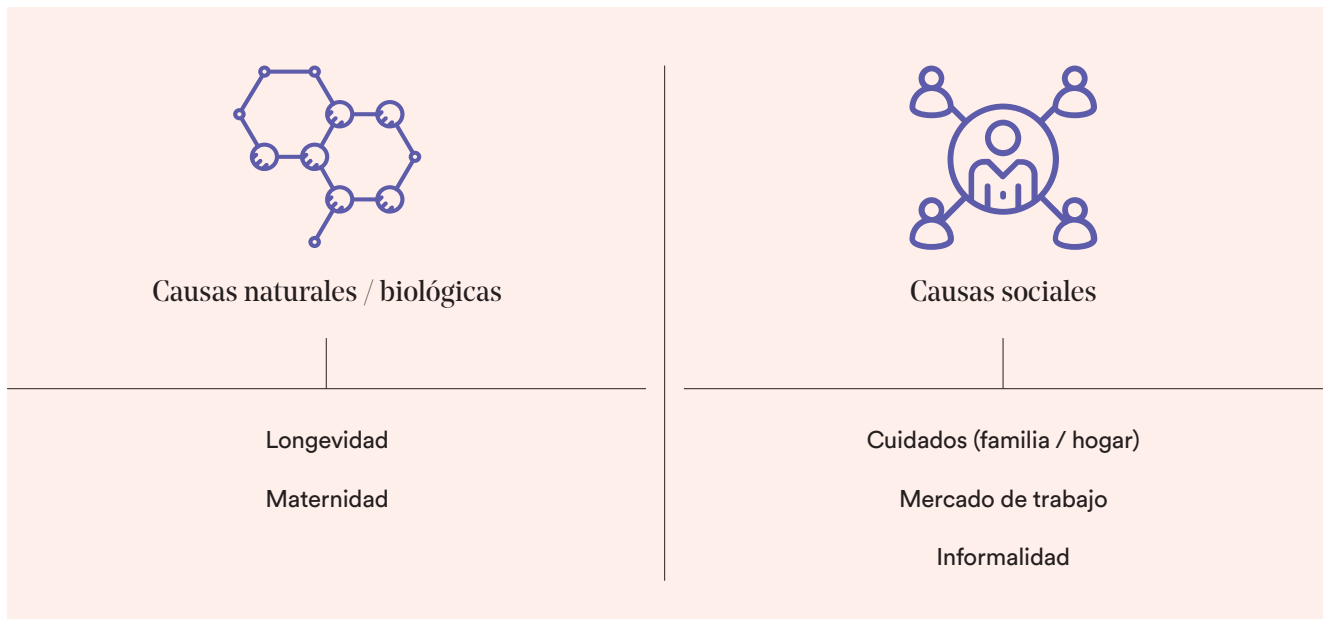


El mayor ahorro previsional requerido por las mujeres para afrontar la mayor longevidad en peores condiciones de salud habrá de generarse en el marco de una relación laboral (pilar II) o con la previsión a título individual de sistemas de ahorro complementario (pilar III). Conocer y contratar estos productos requiere una familiarización de la población española que pasa necesariamente por la mejora de conocimientos financieros que, como se ha evidenciado en la Encuesta de Competencias Financieras de 2018 del Banco de España, es una asignatura pendiente.

14 Las proyecciones del INE tienen en cuenta las tendencias demográficas actuales. Para más información sobre la metodología, consultar el siguiente enlace: [http://www.ine.es/metodologia/t20/meto\\_propob\\_2018\\_2068.pdf](http://www.ine.es/metodologia/t20/meto_propob_2018_2068.pdf)

Figura 8.  
Causas de las brechas de género en pensiones

Fuente: Afi



# 1.3

## Efectos de la brecha de género en pensiones

La brecha de género en pensiones tiene efectos económicos y en el bienestar de las personas. Una menor pensión de jubilación reduce la capacidad de acceder a los cuidados necesarios en la edad avanzada, limita la capacidad de consumo y repercute en la capacidad de crecimiento del PIB.

En el momento en que el efecto de las dinámicas sociales, económicas y culturales en el importe de las pensiones de jubilación presenta un comportamiento diferente en hombres y mujeres, nos encontramos ante una brecha de género.






Los principales efectos de la desigualdad de género en pensiones en términos económicos son (i) la insuficiencia de rentas en la edad más avanzada para hacer frente a costes crecientes, como los que se derivan de la mayor dependencia del ciudadano; (ii) una más restringida capacidad de consumo privado y la consecuente renuncia a ingresos tributarios asociados; y (iii) una limitación al potencial de crecimiento de la economía derivado de ese menor consumo que, a nivel ma-

croeconómico y debido a la creciente proporción de personas de edad más avanzada en el conjunto de la población fruto de la creciente longevidad, ejerce un creciente impacto en el conjunto de la economía.



Figura 9. Caracterización de efectos de la desigualdad de género en pensiones en términos de PIB y bienestar social

Fuente: Afi

Coste de oportunidad		
en el ámbito personal/familiar	para la economía y sociedad	en presupuestos públicos
 <p>Insuficiencia de la pensión pública para atender mayor coste de cuidados de dependencia debido a mayor longevidad y peor situación de salud.</p>	 <p>Limitada capacidad de consumo privado, componente básico de la demanda agregada.</p>	 <p>Impuestos asociados al consumo.</p>
 <p>Menores ingresos familiares.</p>		 <p>Financiación del déficit de pensiones vía Presupuestos Generales del Estado.</p>

En consecuencia, el cálculo del coste de oportunidad en términos económicos se realiza a partir de la estimación que distintos efectos generados por la brecha de género en pensiones tienen en la economía y en el bienestar de las

personas y de la sociedad en su conjunto. Estas diferencias se traducen en rentas más bajas y menor capacidad de consumo futuro, así como en mayores dificultades para hacer frente a los gastos derivados de los cuidados de las personas mayores.



Se destacan los siguientes efectos por grupo de causas identificadas<sup>15</sup>:

	Coste de oportunidad		
	Ámbito personal y familiar	Conjunto de la economía y sociedad	Presupuestos públicos
La trayectoria laboral de las mujeres, determinante de la brecha de género en pensiones	<p>Gasto global en pensiones en M inferior que en H.</p> <p>Importe pensión jubilación media de M inferior que de H.</p> <p>Importe pensión media (todas las pensiones) de M inferior que de H.</p>	<p>Restringida capacidad de consumo privado en edad más avanzada.</p> <p>Limitación al potencial de crecimiento de la economía por creciente proporción de personas de edad más avanzada fruto de la creciente longevidad.</p> <p>Renuncia a creación de empleo.</p>	<p>Renuncia a potenciales ingresos públicos por impuestos (IRPF e IVA).</p>
	<p>Duración carrera laboral M &lt; H.</p> <p>Tasa de actividad M &lt; H.</p> <p>Base de cotización M &lt; H.</p>		
Lagunas de cotización por maternidad, cuidados, crianza	<p>Interrupción, abandono y/u obsolescencia de habilidades de mujeres en el mercado laboral por maternidad y cuidados → reducción de la cuantía de la pensión contributiva de jubilación.</p>	<p>Desaprovechamiento del talento femenino por interrupción de carrera profesional maternidad, cuidados y crianza.</p>	
	<p>Reducción importe medio de pensión contributiva de jubilación → mayor reducción a mayor nivel de cualificación y duración del periodo de interrupción por cuidados.</p> <p>Reducción importe medio de pensión &gt; compensación prevista de 5% (2 hijos).</p>		
Lagunas de cotización por desempleo de larga duración	<p>Mayor proporción de M activas entre 35 y 44 años con lagunas de cotización que H.</p> <p>Mayor dificultad de completar voluntariamente dichas lagunas.</p>		
Longevidad, dependencia y suficiencia de la pensión	<p>Esperanza vida al nacer (años): 80,3 H; 85,8 M.</p> <p>Esperanza vida en buena salud a los 65: 10,4 años ambos.</p> <p>Mayor insuficiencia de rentas en la edad más avanzada en M + Mayor necesidad de completar pensión de jubilación pública con ahorro previo.</p>		
	Proyección cualitativa	Estimación cuantitativa	

Fuente: Afi

<sup>15</sup> Otros efectos asociados (diferente salario percibido, menor disponibilidad de tiempo de ocio y, por tanto, menor capacidad para consumir) serán analizados desde la perspectiva de otras brechas, tales como empleo, ocio y consumo.



# 02

El coste de oportunidad  
de la brecha de género en  
pensiones



# 2.1

## Brecha 1.

### La trayectoria laboral de las mujeres, determinante de la brecha de género en pensiones

#### Hoy el sistema público de pensiones gasta menos en mujeres...

En 2018 había más de 8,7 millones de pensionistas<sup>16</sup>, de los cuales el 51,6% fueron hombres (4,5 millones) y el 48,4% mujeres (4,2 millones). Atendiendo al número de pensiones recibidas (9,6 millones), la distribución entre hombres y mujeres se invierte, siendo los hombres los que perciben el 48,4% del total de pensiones y las mujeres el 51,6%. Esto quiere decir que las mujeres reciben más de un tipo de pensión con mayor frecuencia que los hombres.

Sin embargo, el gasto en pensiones en las mujeres es casi 25.000 millones de euros inferior en comparación con los hombres (2018)<sup>17</sup>.

La mayor diferencia se produce en el caso de pensiones de jubilación, donde las mujeres perciben más de 39.000 millones de euros menos que los hombres. No obstante, el gasto en pensiones de viudedad en el caso de las mujeres –cuya cotización ha sido realizada por el cónyuge durante su vida laboral– es casi 19.500 millones de euros superior que en los hombres.

Tabla 2.  
Brecha de género en el gasto en pensiones por tipo de pensión contributiva, 2018 (M-H, millones de euros)

Fuente: Afi, a partir de Pensiones Contributivas del Sistema de la Seguridad Social (MTMSS, 2018) y Contabilidad Nacional de España. Base 2010 (INE, 2018)

	Gasto en pensiones en millones de euros - % sobre PIB	Brecha en el gasto en pensiones (M-H) (Millones de euros)
<b>Total</b>	<b>127.264 - 10,5%</b>	<b>-24.455</b>
Incapacidad Permanente	12.609 - 1%	- 4.534
Jubilación	90.542 - 7,5%	- 39.400
Viudedad	21.952 - 1,8%	19.434
Orfandad	1.842 - 0,2%	-94
Favor Familiar	320 - 0%	139
<b>Varones</b>	<b>75.859 - 6,3%</b>	
Incapacidad Permanente	8.571 - 0,7%	
Jubilación	64.971 - 5,4%	
Viudedad	1.259 - 0,1%	
Orfandad	968 - 0,1%	
Favor Familiar	91 - 0%	
<b>Mujeres</b>	<b>51.404 - 4,3%</b>	
Incapacidad Permanente	4.037 - 0,3%	
Jubilación	25.570 - 2,1%	
Viudedad	20.693 - 1,7%	
Orfandad	874 - 0,1%	
Favor Familiar	230 - 0%	

<sup>16</sup> Información aportada por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

<sup>17</sup> El gasto en pensiones se ha calculado multiplicando las pensiones medias por el número de pensionistas, según los datos aportados por la Seguridad Social para 2018. Este gasto calculado puede no coincidir con el definitivo de cierre de año, dato que aún no ha sido publicado por la Seguridad Social (liquidación del Presupuesto de Gastos y Dotaciones del total Sistema de la Seguridad Social del año 2018).

La percepción de menores pensiones por parte de las mujeres jubiladas tiene un impacto directo en su capacidad de consumo y, por lo tanto, en su bienestar y en el del conjunto de la economía. El impacto económico de la menor capacidad de consumo repercute de forma directa (por ejemplo, sobre los establecimientos de compra) pero también de forma indirecta (por ejemplo, sobre la cadena de suministro de productos de los establecimientos de compra). A su vez, esto genera el efecto inducido por el menor giro en la economía de las rentas generadas por los efectos directos e indirectos.

La estimación del impacto socio-económico de la menor capacidad de consumo de las mujeres jubiladas causada por la percepción de menores pensiones se ha realizado mediante el análisis de la

tabla "Input-Output", desarrollado con mayor profundidad en el anexo metodológico.

Así, se obtiene que el impacto de la percepción de menores pensiones de jubilación por parte de las mujeres tiene un efecto sobre el conjunto de la economía para el año 2018 de 26.900 millones de euros en términos de Valor Añadido Bruto (VAB), lo que representa el 2,2% del PIB de 2018. En términos laborales, esta menor actividad económica se traduce en unas 414.600 personas, lo que representa el 2,1% del total del empleo.

El efecto directo sobre la economía representa aproximadamente la mitad del impacto total, tanto en términos de VAB como de empleo, mientras que los efectos indirectos representan casi un 25% del efecto sobre la actividad económica.



Tabla 3. Estimación del impacto socio-económico de la brecha de género en pensiones contributivas de jubilación en España, 2018

Fuente: Afi, a partir de Pensiones Contributivas del Sistema de la Seguridad Social (MTMSS, 2018), Tablas Input-Output del INE (2015), Contabilidad Nacional de España y Encuesta de Población Activa (INE, 2018)

Impacto	VAB (millones de €)	% del total del PIB en España	Empleo (personas)	% del total de empleo en España
Directo	13.358	1,1%	202.991	1,1%
Indirecto	6.510	0,5%	92.785	0,5%
Inducido	7.040	0,6%	118.847	0,6%
<b>Total</b>	<b>26.909</b>	<b>2,2%</b>	<b>414.622</b>	<b>2,1%</b>



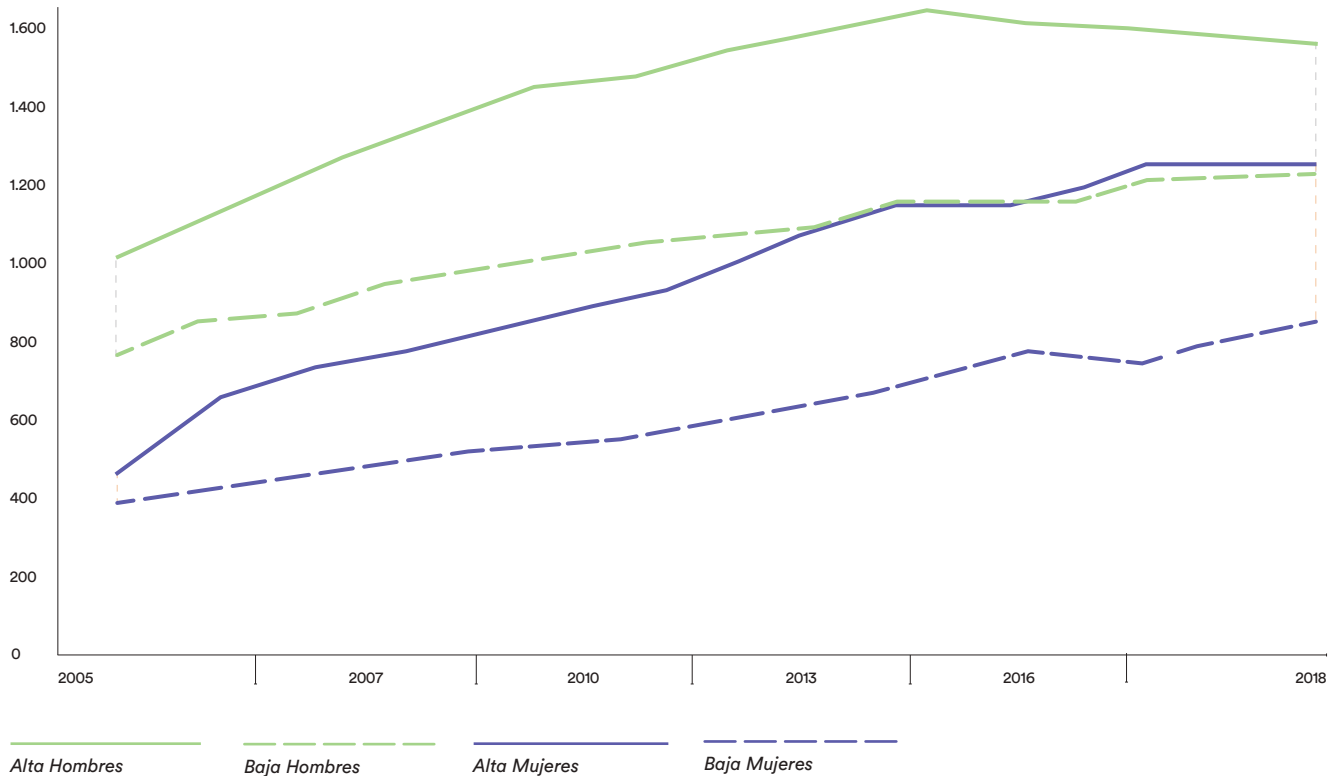
El menor gasto en pensiones en las mujeres de casi 24.500 millones de euros también tiene un efecto negativo sobre la recaudación fiscal, ya que, desde el punto de vista de la renta, las mujeres pagan un menor IRPF, y desde el punto de vista del consumo, también realizan un menor gasto y, por tanto, pagan un menor IVA. Teniendo en cuenta los tipos medios efectivos de estas dos partidas que revela la Contabilidad Nacional del INE (9,9% y 11,8%, respectivamente), la Agencia Tributaria habría dejado de ingresar 2.422 y 2.884 millones de euros en 2018 por IRPF e IVA, respectivamente. Estas cifras suponen el 2,2% del total de la recaudación fiscal de ambas figuras tributarias.

#### ...pero la brecha se ha reducido en las altas

La diferencia observada en el importe medio percibido en pensiones de jubilación contributivas entre hombres y mujeres parece estar reduciéndose (Figura 10), aunque el importe percibido por los hombres es aún 1,3 veces el percibido por las mujeres.

**Figura 10.**  
Evolución de la pensión contributiva media de jubilación en altas y bajas por sexo (euros al mes), 2005-2018

Fuente: Afi, a partir de Estadísticas de pensiones del INSS



Las nuevas mujeres pensionistas que generaron su propia pensión al haberse incorporado al mercado de trabajo y acumular vidas laborales más extensas<sup>18</sup> presentan menores diferencias con respecto a los hombres que aquellas mujeres de mayor edad. De hecho, las nuevas altas en pensiones de jubilación para las mujeres en el año 2018 son 424,5 euros superiores que las bajas.

**La brecha se ha reducido porque las mujeres causan su propia pensión...**

La pensión contributiva de jubilación está determinada por la trayectoria laboral de la persona beneficiaria, esto es, por el **número total de años cotizados** y por el **importe del salario base de cotización**.

Así, se observa que la brecha en la participación laboral entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo se está cerrando progresivamente. La participación de las mujeres en el mercado laboral ha aumentado considerablemente en los últimos 40 años, pasando la **tasa de actividad**<sup>19</sup> del 28,1% en 1978 al 53,1% en 2018, casi el doble. Por su parte, la correspondiente a los hombres ha caído del 76,0% al 64,6% en ese mismo periodo.

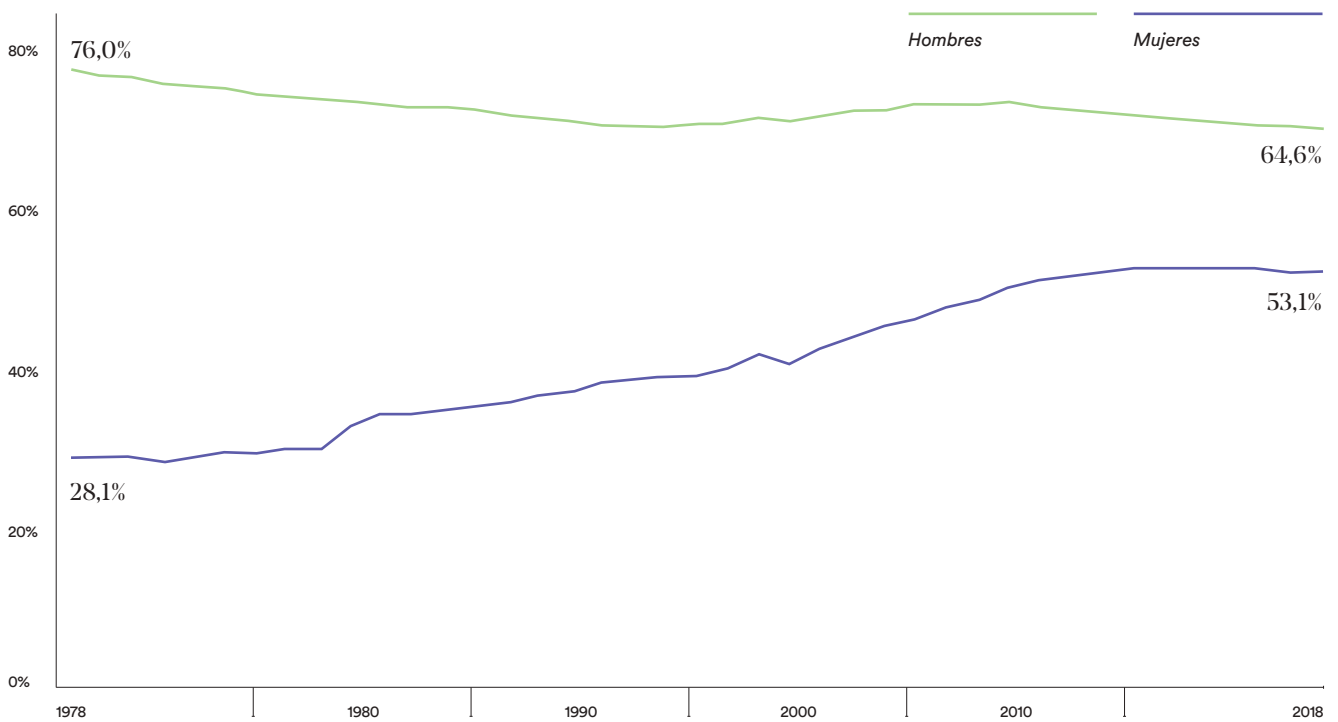


<sup>18</sup> Dado que la edad efectiva de jubilación se sitúa, de media, en el entorno de los 64 años, las nuevas jubiladas son aquellas que nacieron a mediados de la década de 1950 y se incorporaron al mercado de trabajo a finales de la década de 1970.

<sup>19</sup> Proporción de la población activa entre la población en edad de trabajar o mayor de 16 años.

Figura 11. Evolución de la tasa de actividad por sexo (%), 1978-2018

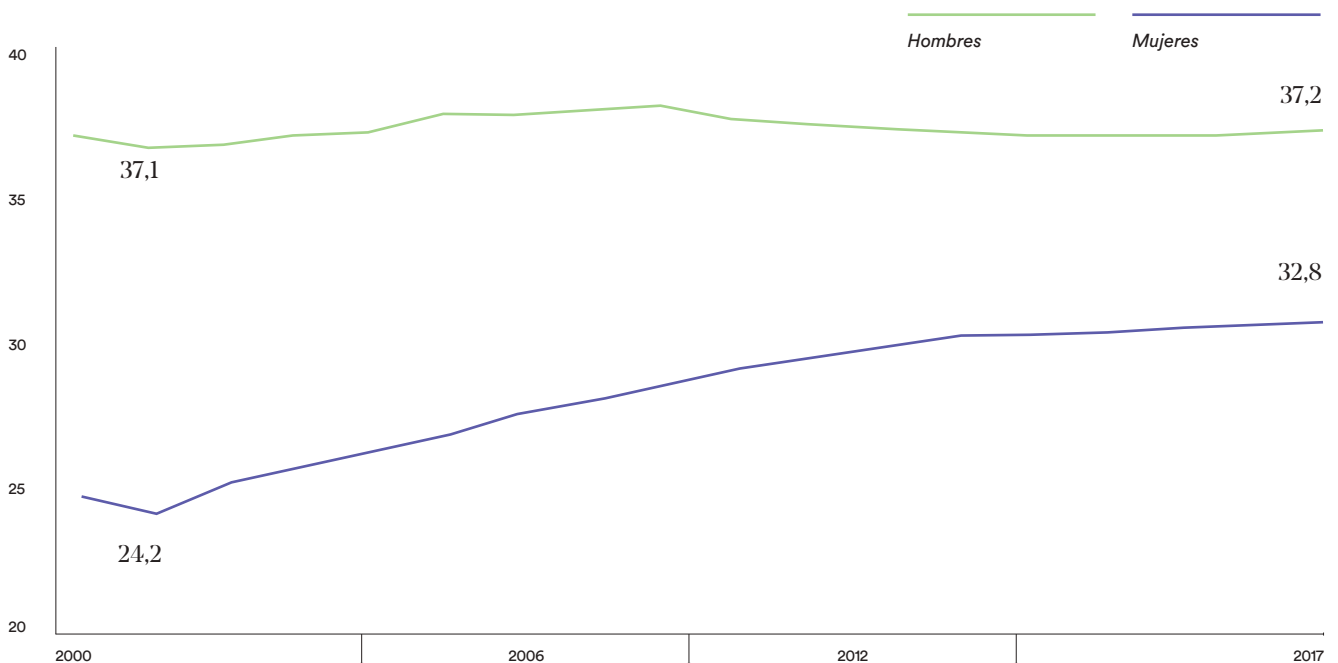
Fuente: Afi, a partir de Encuesta de Población Activa (INE)



La **duración de la vida laboral** de las mujeres es asimismo cada vez mayor (24,2 años en el 2000; 32,8 años en 2017), habiéndose mantenido estable el promedio de años cotizados por parte de los hombres en 37 años.

Figura 12. Evolución de la duración de la carrera laboral de los trabajadores por sexo (años)

Fuente: Afi, a partir de Eurostat



En España, la diferencia media entre las duraciones de las vidas laborales de hombres y mujeres se comporta mejor que el promedio europeo (4,5 años vs 4,9 años), en términos similares a Bélgica y Austria (4,3 años) y Reino Unido (4,7 años). En Italia (9,4 años), Irlanda (7 años) y Grecia (6,8 años) la brecha es muy superior, mientras que solo Suecia muestra un comportamiento singularmente positivo en términos de igualdad, en la medida en que la brecha apenas alcanza los dos años.

### Pero todavía persiste...

Y persiste la brecha porque las mujeres todavía no generan derecho a acceder a su propia pensión contributiva en la misma proporción que los hombres y porque siguen siendo beneficiarias de pensiones no contributivas, cuyo importe medio es menor que las no contributivas. Mientras que las mujeres perciben con mayor frecuencia que los hombres pensiones contributivas de viudedad (11,9 veces más), las de jubilación son percibidas por los hombres 1,6 veces más.

Figura 13. Duración de la carrera laboral de los trabajadores en algunos países de la Unión Europea: total y por sexo (años), 2017

Fuente: Afi, a partir de Eurostat

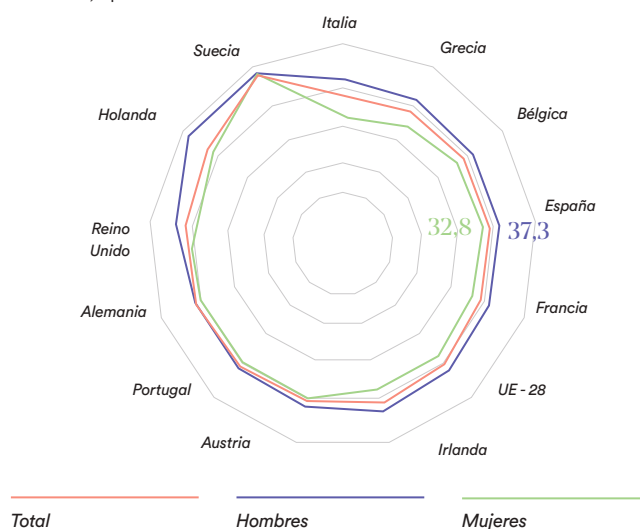
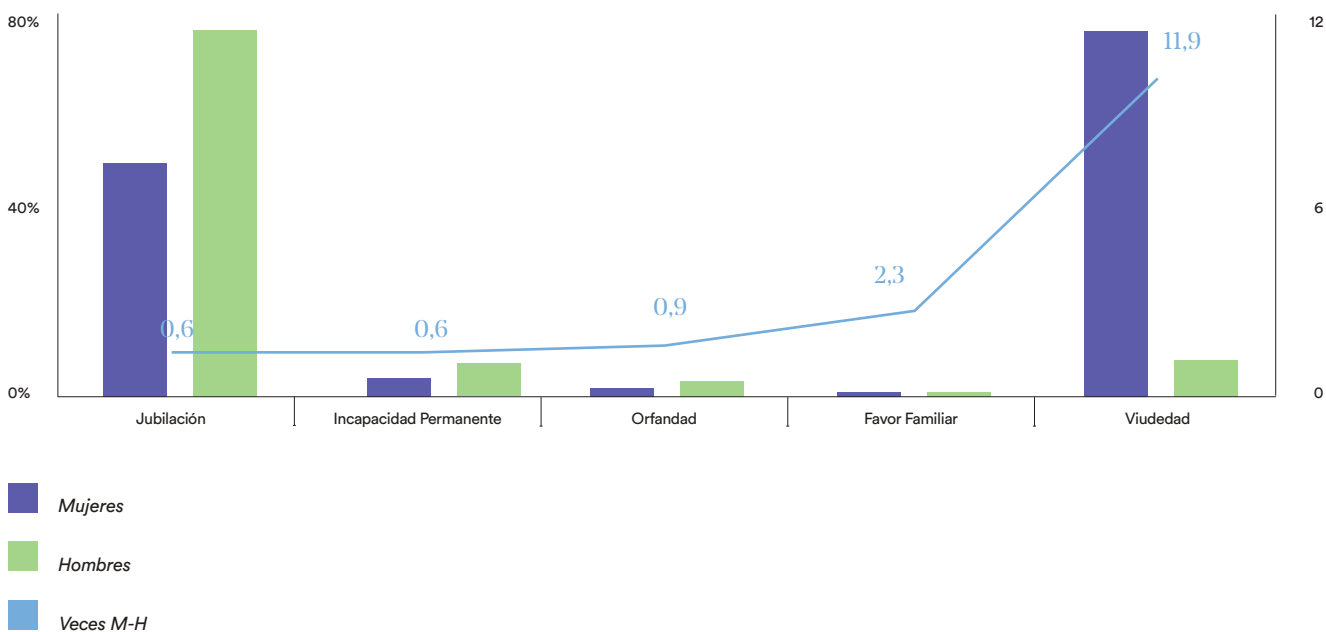


Figura 14. Distribución del tipo de pensión contributiva por sexo y diferencia (% sobre total y veces M/H), 2018

Fuente: Afi, a partir de Estadísticas de pensiones del INSS

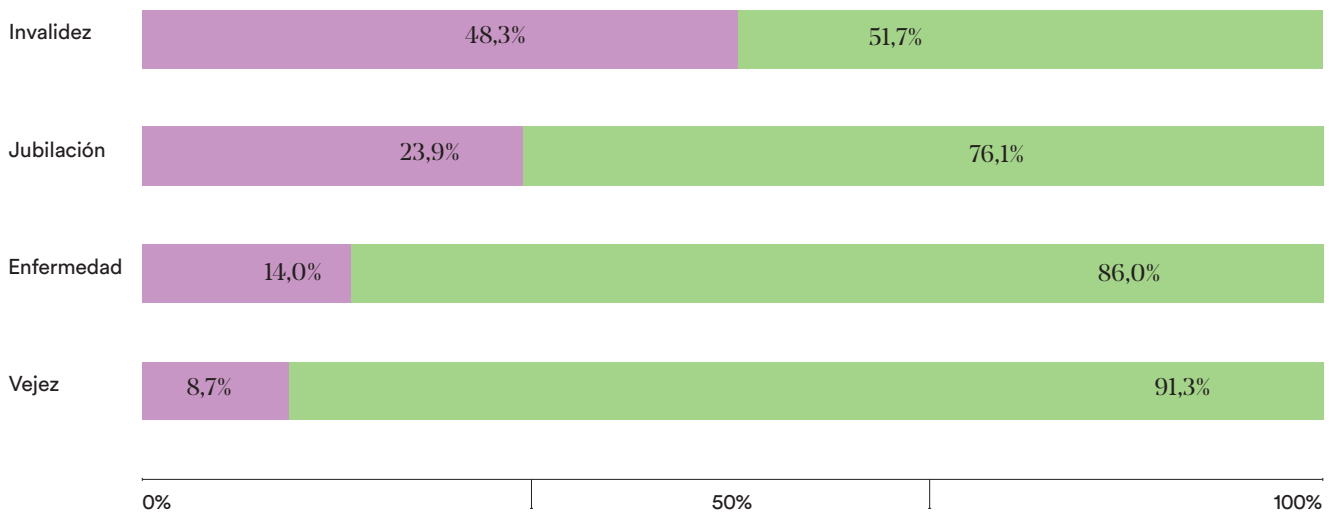


Las mujeres son, por tanto, las principales receptoras de las pensiones no contributivas y asistenciales. En 2018, hubo casi medio millón de pensiones no contributivas a la Seguridad Social, de las cuales el 65,6% fueron recibidas por mujeres. Según el tipo de pensión, las mujeres perciben en el 76,1% de los casos las de jubilación, mientras que las pensiones por invalidez siguen una distribución más equilibrada, (51,7% percibidas por mujeres, 48,3% por hombres). Las pensiones asistenciales, aunque pocas, se encuentran sesgadas hacia las mujeres. Recibieron el 86,1% de las mismas (unas 2.911), tanto de enfermedad (86,0% de los casos) como las de vejez (91,3%).



**Figura 15.**  
**Distribución de pensiones no contributivas y asistenciales por tipología y sexo (% sobre total), 2018**

Fuente: Afi, a partir de Pensiones No Contributivas del Sistema de la Seguridad Social (MTMSS, 2018)

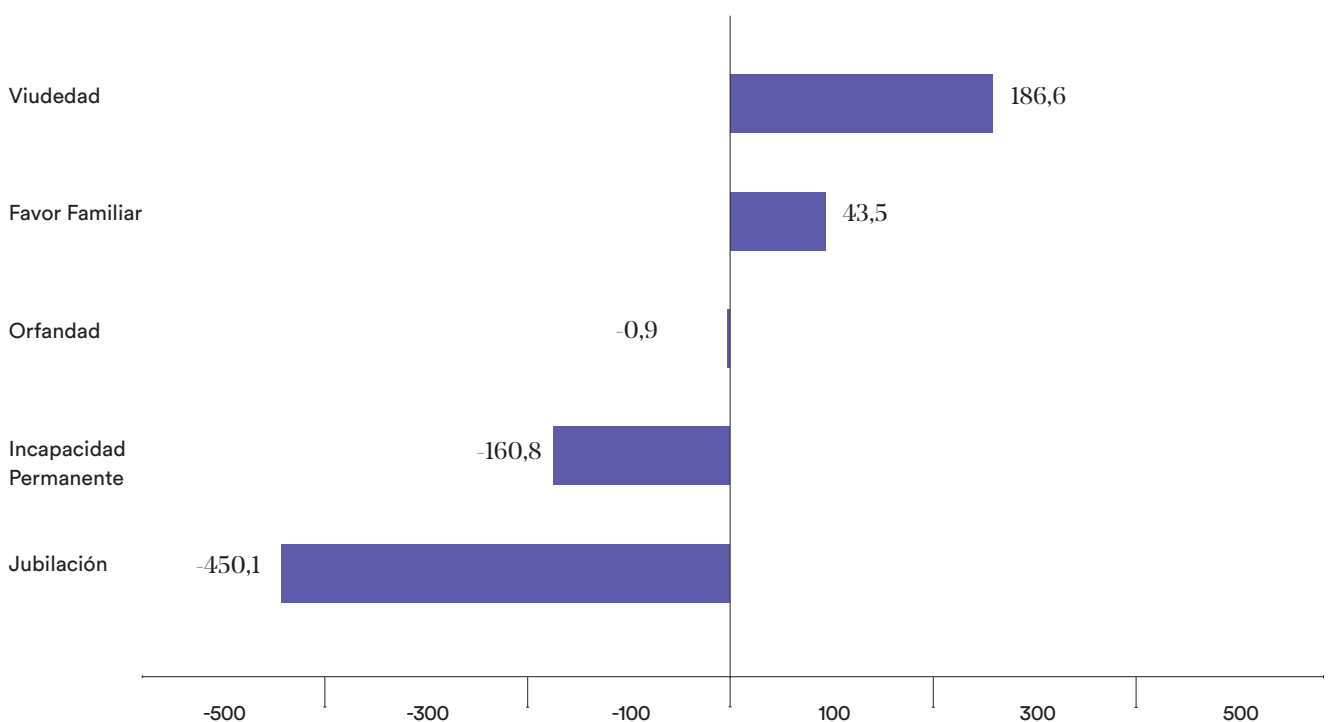


Aunque reciban un mayor número de pensiones, las mujeres perciben unos importes medios más bajos que los hombres, cualquiera que sea el tipo de pensión recibida. La pensión promedio de una mujer es de 740,2€ frente a los 1.162,3€ percibidos por el promedio de hombres pensionistas. Esta diferencia de 422,2€ se amplía hasta los 450,1€ en el caso de las pensiones de jubilación.

Al contrario ocurre con las pensiones de viudedad, donde las mujeres reciben un importe mayor que los hombres. La menor esperanza de vida de los hombres condiciona que sean normalmente las mujeres las que sobrevivan a sus parejas y por lo tanto reciban esta pensión con mayor frecuencia y en mayor cantidad.

**Figura 16.**  
**Diferencia entre sexos en el importe medio de pensiones contributivas por tipología (euros al mes, M-H), 2018**

Fuente: Afi, a partir de Pensiones Contributivas del Sistema de la Seguridad Social (MTMSS, 2018)



### ...persiste porque existe brecha salarial...

A pesar de que la brecha de género en el importe medio de la pensión se está reduciendo, todavía persiste con motivo de la brecha salarial, desigualdad que se analizará en la correspondiente brecha de Empleo, debida a causas (entre otras) como la reciente incorporación de la mujer al mercado laboral y su todavía baja presencia en puestos directivos y de responsabilidad, remunerados con salarios más altos, como recogen Alaminos, E., & Ayuso, M. (2015):

“(...) a pesar de que en los últimos años las tasas de actividad de las mujeres se han acercado a las de los hombres, las bases de cotización de las mujeres aún siguen siendo inferiores, y es que las mujeres suelen ocupar puestos de trabajo más precarios y cuentan con carreras laborales más cortas debido fundamentalmente a las interrupciones por cuidado de familiares”<sup>20</sup>.

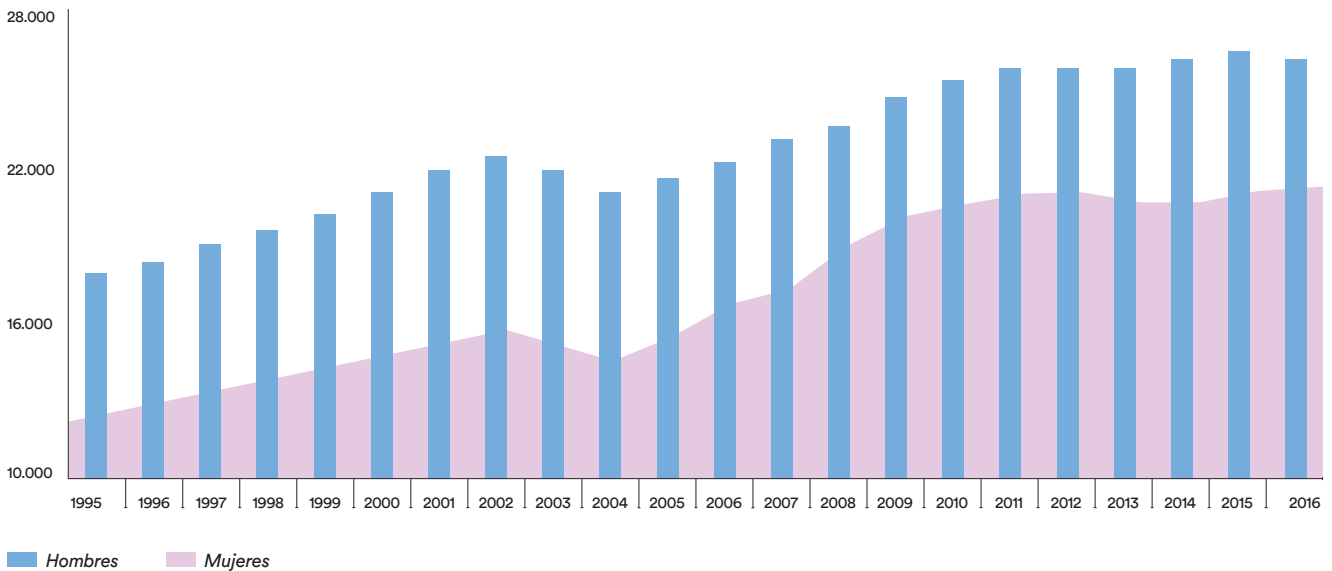
Gracias a la mayor participación de la mujer en el mercado laboral, la generación de ingresos por parte de las mismas ha aumentado, aunque la ganancia de los hombres sigue siendo 1,3 veces la de las mujeres.



Figura 17. Evolución de ganancia media anual por trabajador y sexo (euros al año)

Fuente: Afi, a partir de Encuesta de Estructura Salarial (INE)

Notas: Los datos hasta 2004 han sido estimados con las encuestas de salarios laborales de 1995 y 2002



<sup>20</sup> Alaminos, E., & Ayuso, M., 2015, p. 818.

### ...y porque interrumpen más frecuentemente y durante más tiempo su carrera laboral, sufren más lagunas en sus carreras de cotización.

Las lagunas en la carrera de cotización, más prevalentes entre las mujeres que entre los hombres, y con una mayor duración, son consecuencia de dos grandes grupos de causas, que analizamos en detalle a continuación: por un lado, la interrupción total (paso a la inactividad) o parcial (reducción de jornada laboral) tras la baja de maternidad / excedencia por el nacimiento de hijo / cuidado de familiares. Por otro, por el desempleo de larga duración.



# 2.1.1

## Brecha 1.1.

Lagunas de cotización por maternidad, cuidados y crianza



**El efecto de la interrupción de la carrera laboral sobre la pensión pública por jubilación es mayor cuanto más alto sea el nivel educativo completado por la mujer trabajadora y cuanto más dilate el periodo de interrupción de su carrera laboral.**

Como se desprende del anterior apartado, la brecha entre hombres y mujeres en pensiones contributivas de jubilación se ha estrechado durante los últimos años. No obstante, tal y como se evidenció en el segundo informe sobre el coste de oportunidad de la brecha de género en conciliación<sup>21</sup>, el 5,0% de las mujeres ocupadas que se encontraban de baja o excedencia para atender a familiares recién nacidos o menores de edad optó por interrumpir totalmente su carrera laboral una vez finalizado dicho permiso, mientras que un 3,3% comenzó a trabajar a tiempo parcial cuando se reincorporó a su puesto de trabajo.

Además de suponer una pérdida de talento para la economía, **esta interrupción de la carrera laboral afecta a la cuantía de la pensión contributiva de jubilación de estas mujeres**, llegado este momento de su ciclo vital. El objetivo de esta sección es calcular el impacto que dicha interrupción de la carrera laboral de las mujeres tiene sobre su pensión de jubilación.

Como ya se avanzaba en el informe de conciliación, **el efecto de la interrupción de la carrera laboral sobre la pensión pública por jubilación es mayor cuanto más alto sea el nivel educativo completado por la mujer trabajadora y cuanto más dilate el periodo de interrupción de su carrera laboral** (pudiendo estar correlacionado también con el número de hijos que tenga y cuide durante este periodo de tiempo).

Por un lado, las mujeres con mayor nivel de educación pueden desempeñar puestos de mayor responsabilidad y obtener a cambio una mayor renta salarial que, en el caso de interrumpir su carrera laboral, implicará un importante coste de oportunidad, no solo porque dejarán de recibir dicha renta durante su inactividad, sino también porque esta ausencia de rentas condicionará la cuantía de su pensión futura de jubilación.

Por otro lado, la dilatación del periodo de interrupción de la carrera laboral puede provocar la aparición de lagunas de cotización y la reducción de las carreras de cotización. En ambos casos, se comprometería la cuantía de la pensión futura de jubilación. A pesar de que las lagunas se completan con la base mínima (no así en el caso de las trabajadoras autónomas),

su cuantía es más bien modesta. **El hecho de no completar las carreras de cotización puede suponer la renuncia a recibir el 100% de la pensión contributiva que se desprenda de la base reguladora.**

A modo ilustrativo, se exponen a continuación una serie de perfiles que tratan de cuantificar el impacto que tendría esta decisión de interrupción de la carrera laboral para conciliar de las mujeres trabajadoras sobre su pensión contributiva de jubilación.

En todos los casos se partirá de una mujer joven, que actualmente tiene 31 años; es decir, se encuentra en la edad media a la que las mujeres suelen tener su primer hijo. Por lo tanto, puede enfrentarse a la decisión de interrumpir o no su carrera laboral para dedicarse al cuidado de su hijo.

En el **primer perfil ilustrativo** se considerará que esta mujer reúne las siguientes características:

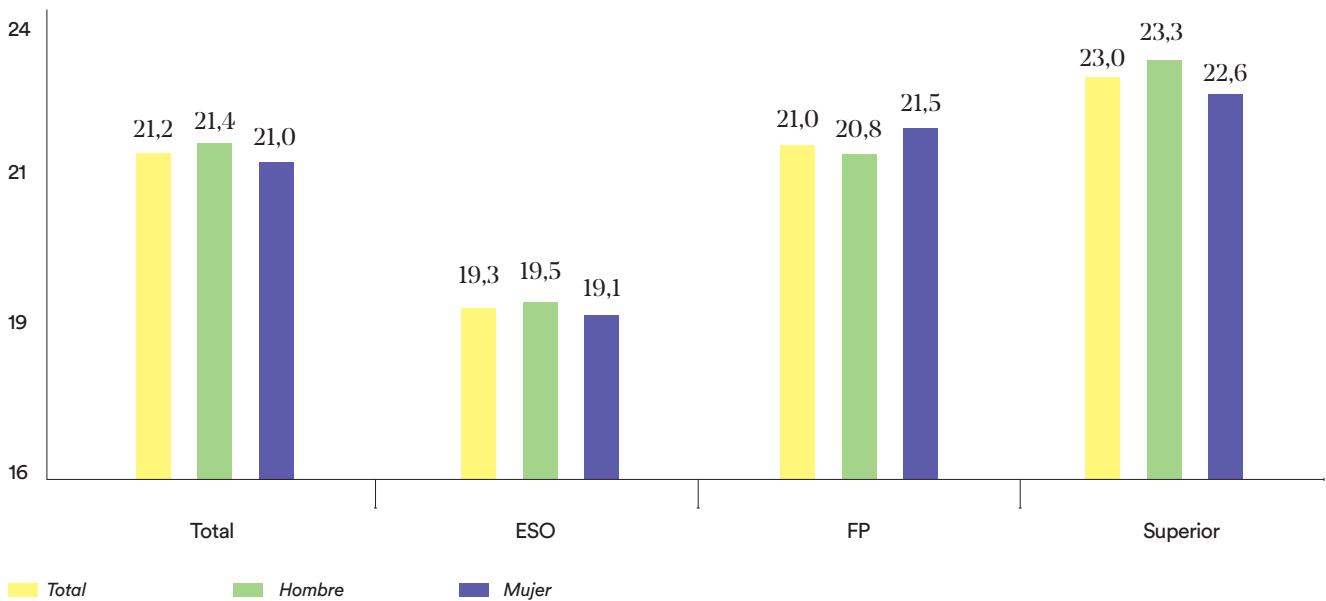
1. Ha completado Educación Secundaria Obligatoria (ESO). El hecho de contar con este nivel educativo anticipa la entrada al mercado de trabajo y, por tanto, otorga a la mujer la posibilidad de completar su carrera de cotización, aun cuando opte por interrumpirla en algún momento y beneficiarse del 100% de la pensión contributiva que le corresponda. Según los microdatos de la Encuesta de Población Activa del INE, la edad media a la que las mujeres que han completado la ESO consiguen su primer trabajo remunerado es de 19 años, prácticamente la misma edad media a la que lo consigue un hombre con las mismas características formativas.



<sup>21</sup> Disponible en: [http://closinggap.com/wp-content/uploads/2019/02/Informe\\_-\\_Conciliacio%CC%81n.pdf](http://closinggap.com/wp-content/uploads/2019/02/Informe_-_Conciliacio%CC%81n.pdf)

Figura 18. Edad media a la que se encuentra el primer empleo remunerado por sexo y nivel educativo completado (años), 2018<sup>22</sup>

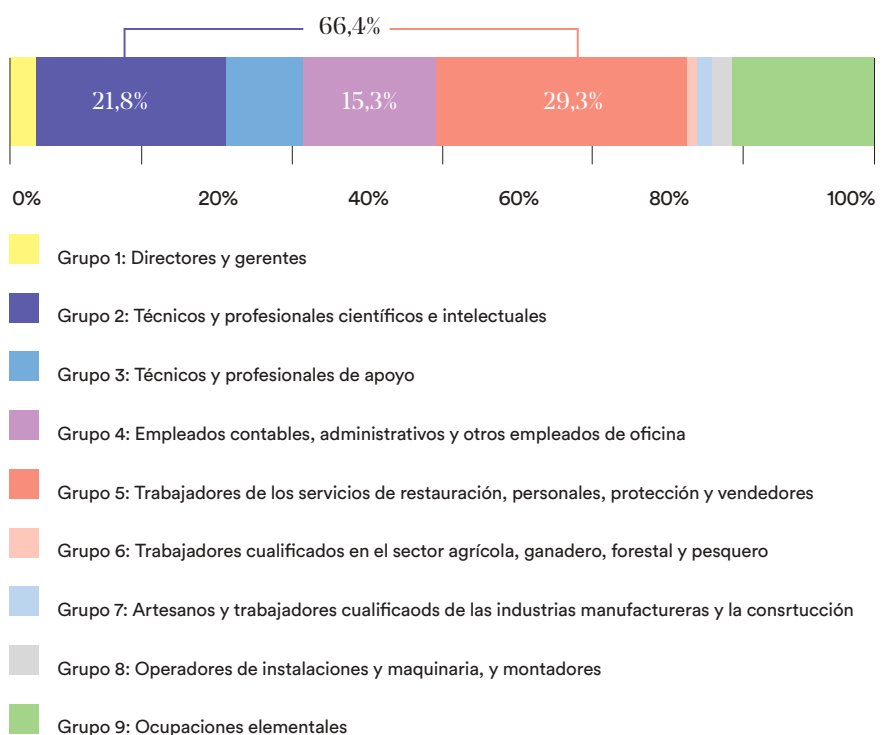
Fuente: Afi, a partir de los microdatos de la Encuesta de Población Activa (INE, 2018)



2. Está trabajando en hostelería o comercio<sup>23</sup>. La elección de este tipo de ocupación laboral no es casual, ya que es una de las que más desempeñan las mujeres. Concretamente, en el año 2018, las trabajadoras de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercios representaron el 29,3% del total de las ocupadas en España y 1,8 veces más trabajadoras que hombres desempeñando esta misma ocupación.

Figura 19. Distribución de ocupadas por tipo de ocupación (% sobre total), 2018

Fuente: Afi, a partir de Encuesta de Población Activa (INE, 2018)

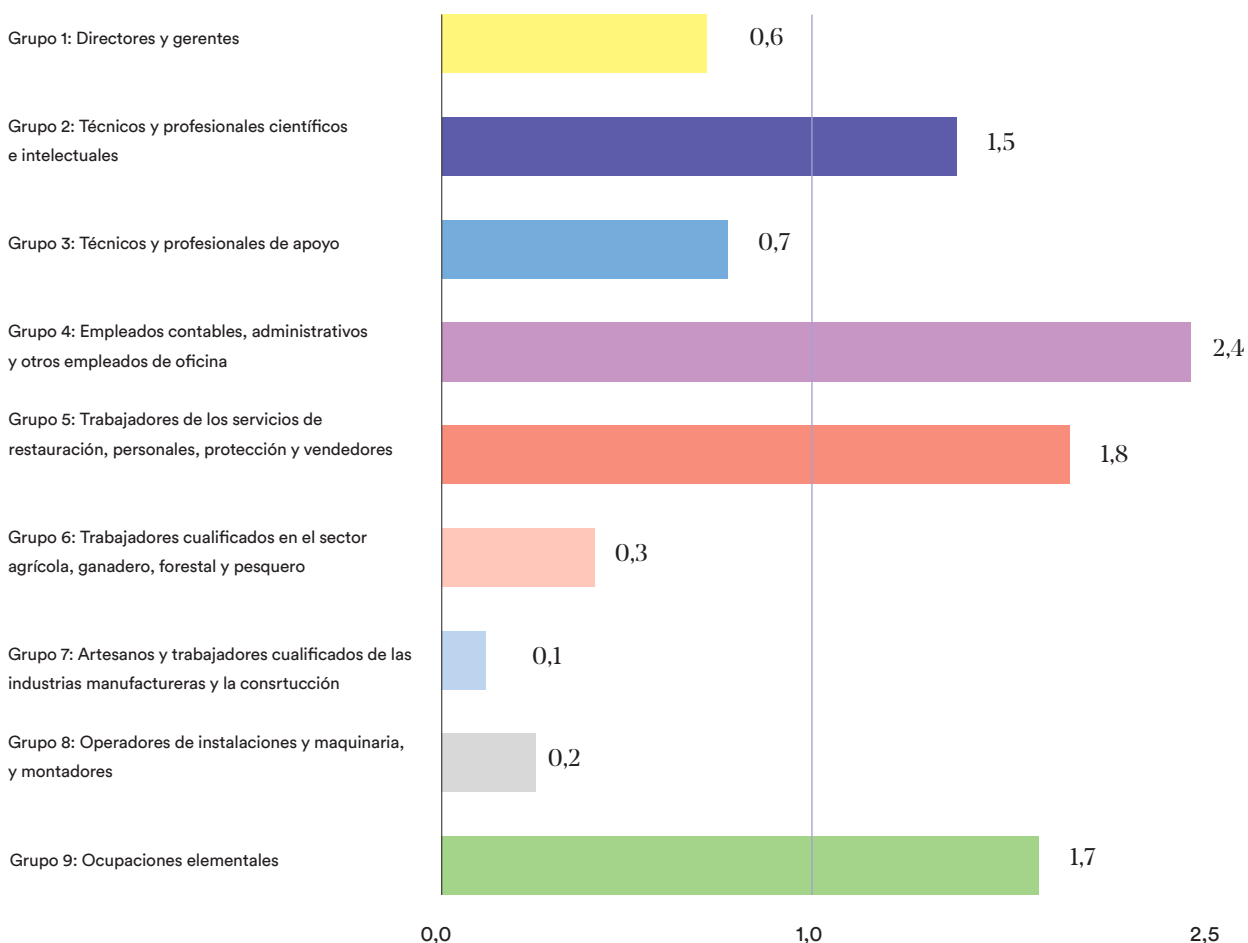


<sup>22</sup> Los datos empleados para este cálculo son del 1º trimestre del año 2018, de acuerdo con la metodología seguida por Del Olmo, F. y Herce, J.A. (2011) y por "Pensiones. Una reforma medular" de la Fundación de Estudios Financieros y del Círculo de Empresarios (2013).

<sup>23</sup> Grupo 5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores, de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO).

Figura 20. Distribución de ocupados por sexo y tipo de ocupación (veces M/H), 2018

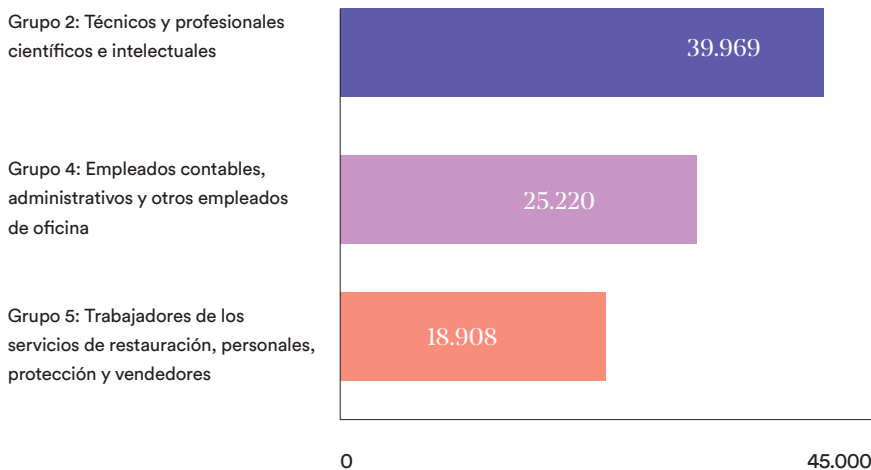
Fuente: Afi, a partir de Encuesta de Población Activa (INE, 2018)



3. Obtiene un salario medio bruto anual de 18.908 euros<sup>24</sup>, distribuido en 14 pagas mensuales (dos de ellas, serían pagas extraordinarias), según los datos de la Encuesta de Población Activa del INE para el grupo 5 de trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores<sup>25</sup>. Este salario se actualiza cada año, suponiendo un incremento del IPC del 1% anual.

Figura 21. Salario medio bruto anual por ocupación (euros), 2017

Fuente: Afi, a partir de Encuesta de Población Activa (INE, 2017)



<sup>24</sup> Este es el salario promedio, tanto para hombres como para mujeres. En este ejercicio se asume que la distribución salarial es la misma para ambos sexos. La brecha salarial se estudiará con mayor profundidad en el correspondiente análisis de la brecha de género en empleo. El salario está calculado como el salario medio bruto mensual por ocupación informado por la Encuesta de Población Activa del INE (2017), asumiendo 14 pagas anuales.

<sup>25</sup> Mayor detalle de las bases de cotización que aplican por grupos según las categorías profesionales, así como bases mínimas y máximas aplicables se encuentra en el Anexo metodológico.

4. En el año 2019, cuando cumple la edad de 31 años<sup>26</sup>, esta mujer decide tener su primer hijo. Como consecuencia de ello, disfruta de las 16 semanas de permiso por el nacimiento del hijo, acogiéndose al derecho de la baja por maternidad<sup>27</sup>, durante la cual la Seguridad Social seguirá cotizando en su nombre para su jubilación.
5. Después de este periodo de baja por maternidad decide coger una excedencia para dedicarse al cuidado de su hijo, cuyo tiempo máximo de disfrute es de 3 años<sup>28</sup>. Este periodo de tiempo se considera, igualmente, como un periodo de cotización efectiva<sup>29</sup>; es decir, se tendrá en cuenta como años cotizados a efectos del cálculo de su futura pensión contributiva por jubilación<sup>30</sup>.
6. Terminada la excedencia, decide no reincorporarse a su trabajo para continuar cuidando a su hijo hasta que éste cumpla 12 años. Se ha considerado este límite de edad del hijo, ya que es aquella hasta la que se permite dilatar, por ejemplo, el periodo de la reducción de jornada laboral que piden habitualmente las mujeres para conciliar vida profesional y familiar (cuidado de hijos)<sup>31</sup>.
7. Estos 9 años de inactividad laboral supondrán una interrupción de su carrera laboral que afectará al periodo de cómputo (25 años en el momento en que se jubile, según la normativa vigente<sup>32</sup>) que se emplea para calcular la base reguladora que, a su vez, determinará su futura pensión contributiva por jubilación. Si tras su reincorporación al mercado laboral no se produce ninguna otra interrupción, esta mujer podrá tener, al menos, un año de laguna de cotización.
8. Las lagunas de cotización se completan, habitualmente, con la base mínima<sup>33</sup>. Dado que esta mujer ha trabajado en el sector de la hostelería y el comercio, se aplica la base mínima<sup>34</sup> que le corresponde a oficiales administrativos. En el año 2019, esta base mínima asciende a 1.050 euros al mes, que se va actualizando cada año con un incremento del IPC del 1%.
9. Una vez que su hijo cumple 12 años, se reincorpora al mercado laboral, cuando cuenta con 43 años. Debido al tiempo que ha permanecido

sin trabajar y la falta de actualización profesional motivada por esta interrupción, entre otros factores, el salario que obtiene en el momento de su reincorporación es menor que aquel que le hubiera correspondido de no haber interrumpido su carrera laboral. Actualmente no hay ningún estudio en España que haya demostrado cómo el número de hijos afecta a la brecha salarial, pero sí se ha evidenciado en el caso de Suecia. En este país, hay estudios que identifican que, a los cinco años posteriores al nacimiento del primer hijo, se produce una brecha salarial de aproximadamente 15.000 euros/año en media<sup>35</sup>. Sin embargo, sí se observa en España que dicha brecha salarial de género aumenta entre los 30 y 39 años, franja de edad que coincide con la edad media a la que se tiene el primer hijo.

Según Anghel, Conde-Ruiz & Marra de Artiñano (2018) y controlando por otros factores determinantes de los salarios, como variables socioeconómicas (edad, nivel educativo y experiencia) y características del puesto de trabajo y de la empresa (tamaño de la empresa, tipo de contrato, tipo de jornada, ocupación y sector de actividad), la brecha salarial de género pasa del 4,69% en las menores de 30 años, al 10,75% entre aquellas que cuentan entre 30-39 años, y al 12,62% entre las que suman 40-49 años. Esta brecha difiere en función del nivel de estudios completados por los trabajadores. La brecha en niveles de educación básicos es del 12,42%, del 13,55% en niveles medios y del 11,91% en niveles superiores. También cambia respecto a las ocupaciones desempeñadas: en servicios y venta es del 9,45%, en ocupaciones de empleados contables y administrativos del 12,49% y en ocupaciones de técnicos y profesionales científicos del 10,76%.

Con independencia del nivel de estudios y del grado de ocupación, a efectos del impacto que ejerce la interrupción de la carrera laboral sobre la pensión por jubilación, se considera que el salario de retorno de esta mujer sufre una merma del 10%<sup>36</sup> con respecto al que le hubiera correspondido de no haber interrumpido su carrera. Como consecuencia, el salario de reincorporación al mercado laboral sería de 19.175 euros anuales.

26 De acuerdo con los Indicadores de Fecundidad del INE (2017), la edad media a la maternidad del primer hijo fue de 30,9 años, mientras que la edad media del segundo hijo es de 33,2 años.

27 La cuantía de la prestación económica durante la baja por maternidad es del 100% de la base reguladora por contingencias comunes <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/10959/28299/28302>

28 Este derecho está recogido en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

29 "La consideración como período de cotización efectiva de cierto tiempo del período de excedencia que los trabajadores disfruten por razón del cuidado de cada hijo, menor acogido o de un familiar y el incremento de las cotizaciones en determinados supuestos de reducción de jornada de trabajo por el cuidado de un menor o persona con discapacidad". Fuente: <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/InformacionUtil/44539/44999/44874>

30 Cuando este periodo de excedencia se tiene en cuenta para el cálculo de la base reguladora de la pensión de jubilación, se valoran las bases de cotización de los 6 meses anteriores aumentadas al 100% de su valor. No obstante, en ninguno de los supuestos planteados en este trabajo, el periodo de excedencia se tiene en cuenta para el cálculo de la base reguladora de la pensión de jubilación.

31 La reducción de jornada puede solicitarse por los siguientes motivos, según el literal del artículo 37.5 del estatuto de los Trabajadores: 1. Cuidado de hijo hasta los 12 años de edad. 2. Guarda legal de un menor hasta los 12 años de edad. 3. Estar al cuidado directo de un familiar (hasta 2º grado de consanguinidad) y que no tenga ingresos. 4. Guarda legal de persona con invalidez que no trabaje. 5. Cuidado de hijo menor de 18 años si se encuentra hospitalizado y en tratamiento por enfermedad grave que conlleve un cuidado y atención continuados, directos y permanentes. En estos casos, la reducción mínima es del 50% de la jornada.

32 El número de años (periodo de cómputo) incluidos en el cálculo de la base reguladora que se tiene en cuenta para el cálculo de la pensión de jubilación está pasando de 15 a 25 años en el periodo 2013-2022.

33 Si en el período que haya de tomarse para el cálculo de la BR aparecieran meses durante los cuales no existiera obligación de cotizar, las primeras 48 mensualidades se integrarán con la base mínima de entre todas las existentes en cada momento, y el resto de mensualidades con el 50% de dicha base mínima. Fuente: <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/estacionesPensionesTrabajadores/10963/28393/28396/28475/6159>

34 Disponibles en: <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/CotizacionRecaudacionTrabajadores/3653PrestacionesPensionesTrabajadores/10963/28393/28396/28475/6159>

35 Keloharju, Matti and Knüpfer, Samuli and Tåg, Joacim, What Prevents Women from Reaching the Top? (February 27, 2019). IFN Working Paper No. 1111; Harvard Business School Research Paper Series No. 16-092. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2730207> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2730207>

36 Otros estudios cuantifican esta brecha en el entorno del 20%. Para más información, consultar De la Rica, S. (2018), Tras el 8M: Cinco propuestas para la igualdad de oportunidades de género en el ámbito laboral, extraído el 20 de mayo, en el siguiente enlace: <http://nadaesgratis.es/sara-de-la-rica/tras-el-8m-cinco-propuestas-para-la-igualdad-de-oportunidades-de-genero-en-el-ambito-laboral>

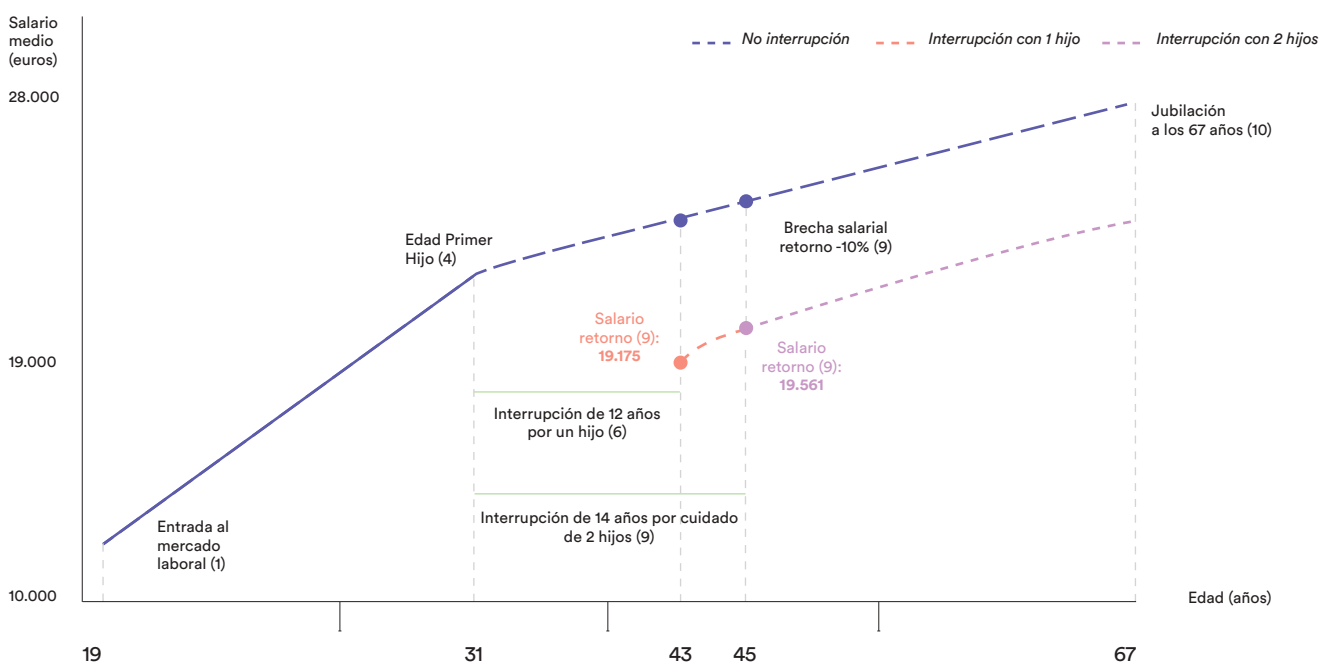
10. Tras la reincorporación en el mercado laboral, se adopta la hipótesis de que esta mujer no vuelve a interrumpir su carrera laboral hasta que se jubila. Cuando cumple 65 años su, carrera de cotización asciende a 37 años. Como esta cifra es inferior a los 38 años y 6 meses que se requiere haber

cotizado para poder jubilarse a los 65 años<sup>37</sup>, esta mujer continúa trabajando 2 años más para jubilarse a los 67 años. Al llegar a esta edad, la carrera de cotización asciende a 39 años, por lo que obtiene el derecho a percibir el 100% de la pensión pública por jubilación que le corresponda.

Figura 22. Evolución del salario y pensión recibida por las mujeres que han completado la Educación Secundaria Obligatoria (ESO) según si interrumpen o no su carrera laboral y número de hijos (euros al año). Ejemplo ilustrativo.

Fuente: Afi, a partir de Encuesta de Población Activa y Seguridad Social

Nota: los números entre paréntesis hacen referencia al número del párrafo donde se han descrito los datos con anterioridad.



Con todo ello, la pensión contributiva que recibirá esta mujer en el momento en el que se jubile será de 19.815 euros anuales. Un importe que habría sido un 10,0% superior (concretamente, 22.020 euros al año) si esta mujer no hubiese interrumpido su carrera laboral hasta que su hijo tuviese 12 años.

En el hipotético caso de que esta mujer hubiese tenido un segundo hijo (esto se produce a una edad media de 33 años), ampliando la excedencia por 3 años más (5 años de excedencia en total), y el periodo de inactividad hasta los 45 años, habría estado fuera del mercado laboral un total de 14 años, de los cuales 9 formarían parte de la inactividad. Aunque es el mismo periodo de inactividad que el caso

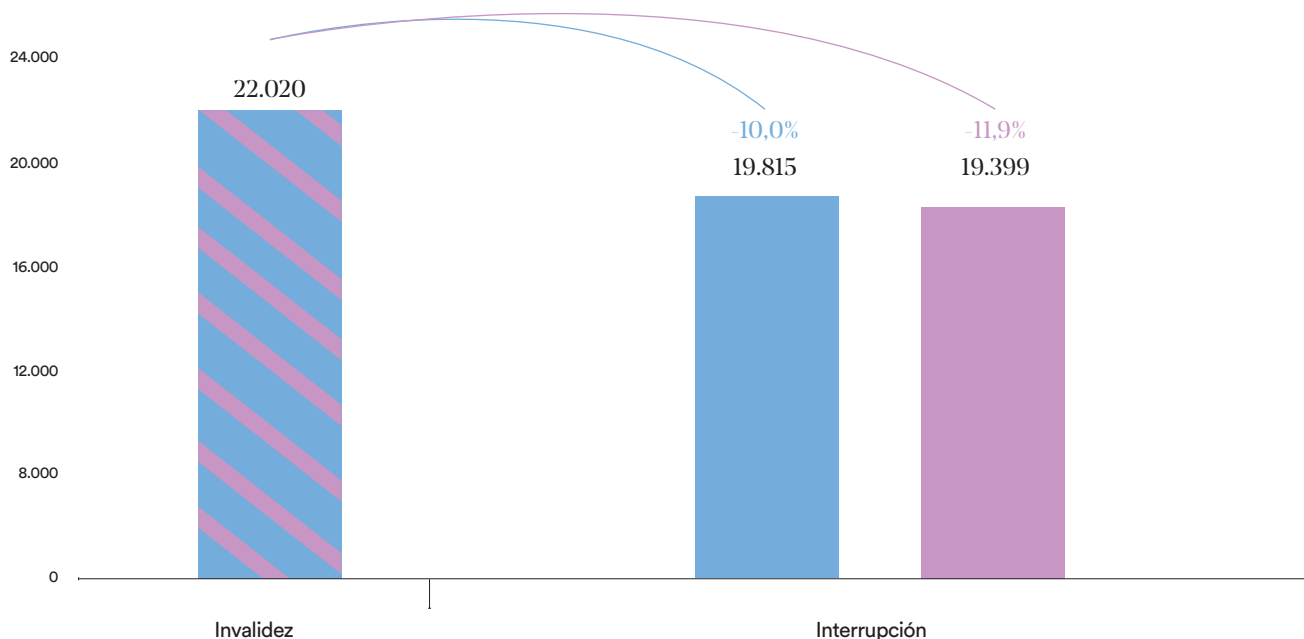
anterior, el retraso del momento de reincorporación al mercado laboral por la prolongación de los cuidados a sus dos hijos aumentaría en, al menos, 3 el número de años sin cotizar que formarían parte del periodo de cómputo de la pensión de jubilación (los 3 últimos años del periodo de inactividad).

Así, esta mujer podría jubilarse a los 67 años, habiendo completado una carrera de cotización de 39 años y pudiendo optar a recibir, igualmente, el 100% de la pensión contributiva de jubilación que le correspondería. Sin embargo, el importe de la pensión resultante sería de 19.399 euros al año, un 11,9% inferior a la que le hubiera correspondido de no haber interrumpido su carrera laboral.

<sup>37</sup> <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/10963/28393/28396/28472>

Figura 23. Pensión contributiva bruta media de las mujeres trabajadoras que han completado la Educación Secundaria Obligatoria (ESO) por número de hijos según si interrumpen o no su carrera laboral (euros al año). Ejemplo ilustrativo.

Fuente: Afi, a partir de Encuesta de Población Activa y Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social



**El coste de oportunidad de la decisión de interrumpir la carrera laboral es mayor entre aquellas mujeres que tienen mayor cualificación**, ya que obtienen una mayor remuneración salarial que las que tienen un menor nivel educativo. No solo dejan de percibir esta renta durante su periodo de inactividad laboral, sino que además el importe de la pensión contributiva que causan en el momento de jubilarse es más bajo que aquel al que hubieran optado de no haber interrumpido su carrera profesional. Esto es así, en general (salvo que cualificasen para la pensión máxima de todas formas), por la confluencia de dos efectos negati-

vos que inciden sobre el cálculo de su pensión pública por jubilación:

- El complemento de la laguna de cotización con la base mínima supone un escalón mayor que entre aquellas que han trabajado en sectores cuyo salario es más bajo.
- La dilatación de la entrada en el mercado de trabajo (estas mujeres encuentran su primer empleo remunerado, en media, a los 23 años) compromete la duración de sus carreras de cotización y, por tanto, estas mujeres pueden no llegar a completar los 37 años requeridos en la nor-

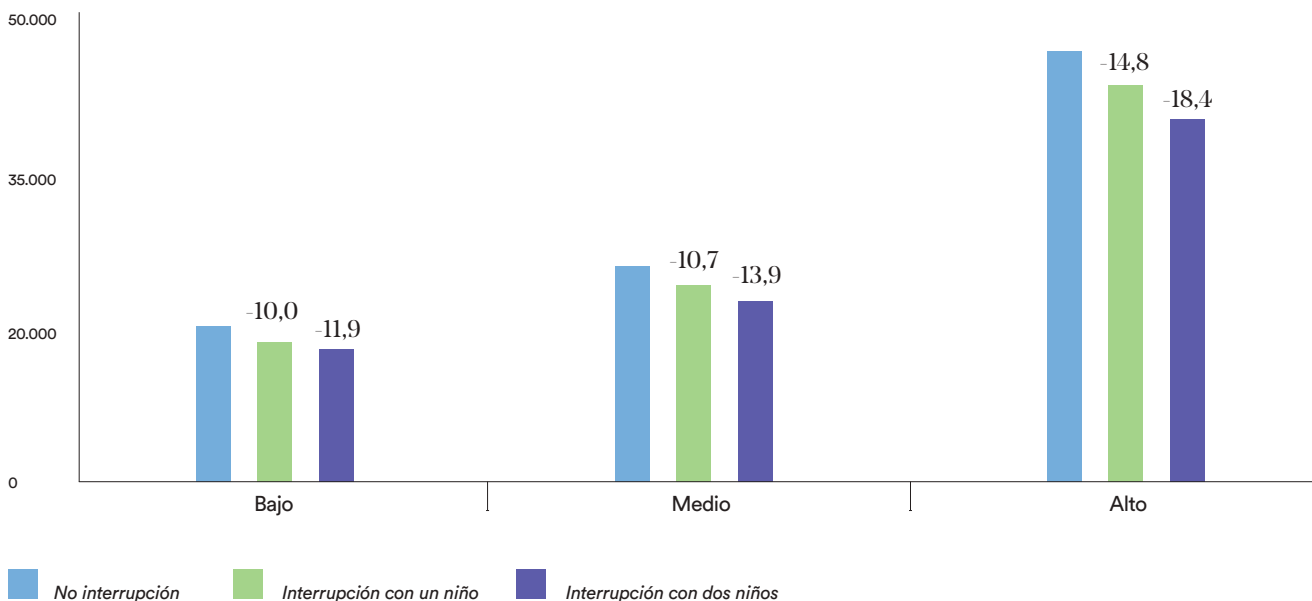
mativa para poder tener el derecho a cobrar el 100% de la pensión pública que causen en el momento de jubilarse.

De esta forma, **las trabajadoras que cuentan con un título universitario y que interrumpen su carrera laboral para dedicarse durante un periodo de tiempo al cuidado de sus hijos, podrían ver reducido el importe medio de su pensión pública por jubilación en un 14,8%, si durante este tiempo se dedican al cuidado de un hijo, o en un 18,4%, si dicha interrupción se dilata por el cuidado de dos hijos.**



Figura 24. Pensión contributiva bruta por jubilación de las mujeres trabajadoras según nivel de estudios completado, número de hijos y si interrumpen o no su carrera laboral para dedicarse al cuidado de estos últimos (euros al año, % de caída con respecto a la pensión sin abandono). Ejemplo ilustrativo.

Fuente: Afi, a partir de Encuesta de Población Activa y Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social



Siendo consciente de este efecto negativo, el Gobierno de España aprobó en la Ley 48/2015<sup>38</sup>, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016, la posibilidad de que las mujeres que hubieran sido madres de, al menos, dos hijos pudiesen ver completada su pensión pública por jubilación hasta un 15%. En particular, este complemento por maternidad es del 5% por 2 hijos; 10% por 3 hijos; y 15% por 4 o más hijos.

Las pérdidas derivadas de la interrupción de la carrera laboral estimadas con anterioridad superan en todos los casos la compensación del 5% por dos hijos contemplado en dicha normativa. Una compensación que, aunque se aplica con independencia de si estas mujeres trabajadoras han interrumpido o no sus carreras laborales tras su maternidad, lo cierto es que tampoco compensan la brecha salarial que asumen en su retorno al mercado de trabajo (recordemos que algunos estudios la cuantifican en, al menos, el 10%).

El Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, en su informe Económico-Financiero a los Presupuestos de la Seguridad Social de 2018<sup>39</sup>, recoge el impacto de esta medida a los dos años de su entrada en vigor.

Así, en lo que respecta a las mujeres que perciben este complemento por maternidad, hasta diciembre de 2017 (último dato disponible) había 316.989 beneficiarias, de las que 129.081 habían visto complementada su pensión pública por jubilación o, lo que es lo mismo, un 53,7% del total de altas contributivas de pensiones de jubilación en 2016 y 2017. Por lo tanto, en cuanto a la envergadura de la medida, más de la mitad de las nuevas mujeres jubiladas se habrían beneficiado de este complemento.

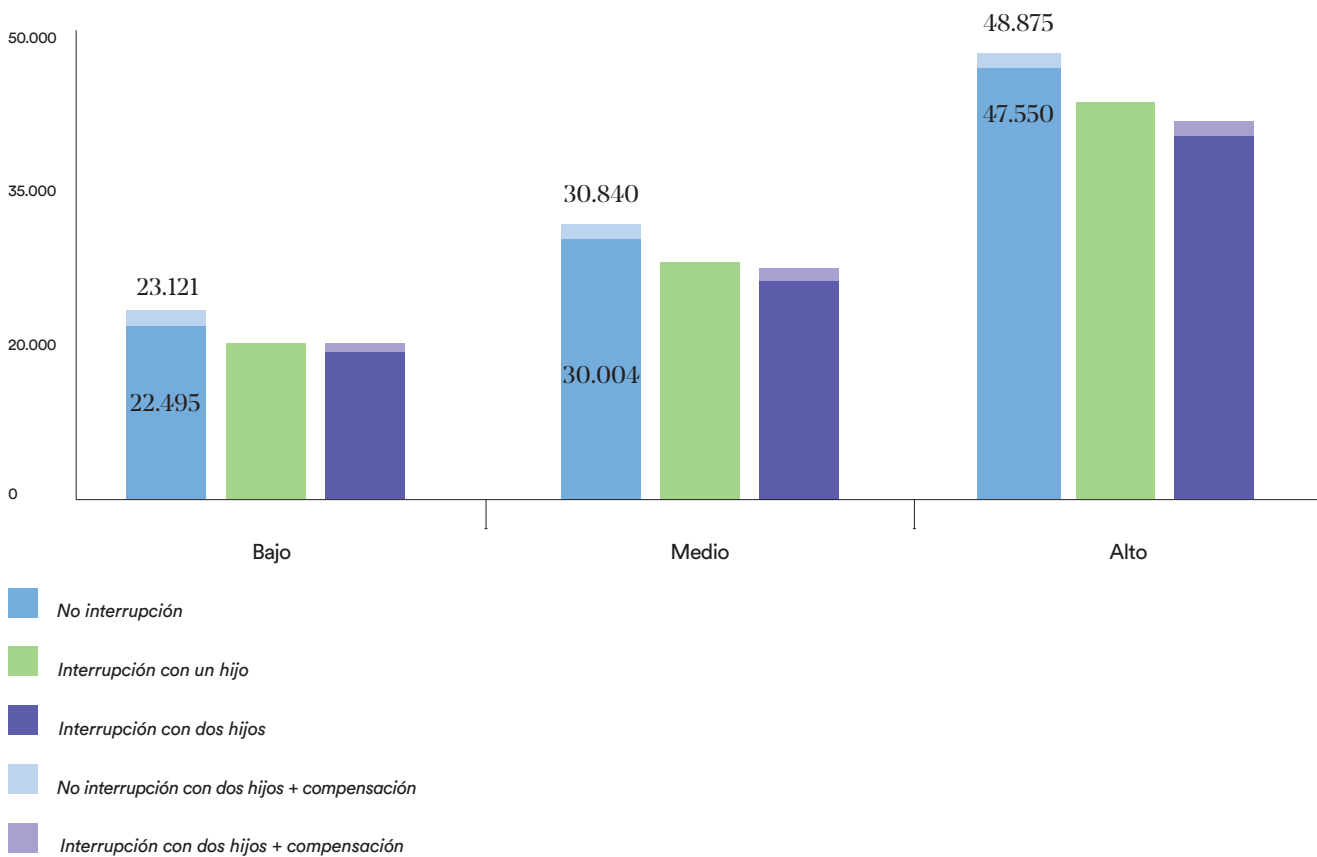
Por otro lado, el informe manifiesta una reducción en la diferencia que existe entre las cuantías de las nuevas pensiones de jubilación de hombres y la de las mujeres. La brecha de género en pensiones por jubilación habría pasado del 25,2% en 2015 al 21,9% en 2017. Si bien es cierto que en dicha reducción no se distingue qué parte se atribuye directamente a esta medida y qué otra tiene que ver con los derechos acumulados por los propios trabajadores (como la ampliación de carreras laborales o los incrementos de las bases de cotización, entre otros factores), el complemento de maternidad apenas llegó a sumar, en media, 57,74 euros al mes en 2017, lo que representa el 6,5% del importe medio mensual de las nuevas altas de pensiones contributivas de jubilación de mujeres en ese mismo año.

<sup>38</sup> Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11644-consolidado.pdf>

<sup>39</sup> Disponible en el siguiente enlace: [http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/1f1502e3-2c22-4e06-9469-27e953332f4c/Infor\\_Econ\\_FinanDEF2018.pdf?MOD=AJPERES&CID=](http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/1f1502e3-2c22-4e06-9469-27e953332f4c/Infor_Econ_FinanDEF2018.pdf?MOD=AJPERES&CID=)

Figura 25. Pensión contributiva bruta por jubilación de las mujeres según nivel de estudios completado, número de hijos y si interrumpen o no sus carreras laborales para dedicarse al cuidado de estos últimos (euros al año, % de caída con respecto a la pensión sin abandono), incluido el efecto de la compensación Ley 48/2015. Ejemplo ilustrativo.

Fuente: Afi, a partir de Encuesta de Población Activa y Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social





# 2.1.2

## Brecha 1.2. Lagunas de cotización por situación de desempleo de larga duración

El desempleo es una de las contingencias que más puede llegar a perjudicar la carrera de cotizaciones de un trabajador y, por tanto, afectar a la cuantía de la pensión por jubilación de este. Durante la duración de las prestaciones contributivas por desempleo, el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) sigue cotizando a la Seguridad Social para la jubilación en nombre del trabajador desempleado. Pero, una vez agotadas, surgen las llamadas lagunas de cotización, períodos en los que no se cotiza para la jubilación.

Esta brecha trata, precisamente, de incorporar las consecuencias del riesgo de desempleo en España entre hombres y mujeres, así como estimar la proporción de personas que han sufrido lagunas de cotización a lo largo de los últimos años, distinguiendo también por sexo para inferir el posible efecto negativo que pueda derivarse de esta situación de desempleo sobre su futura pensión pública por jubilación.

**La crisis económica y financiera ha perjudicado en la población española, especialmente, a las mujeres**

La tasa de paro de la economía española llegó a alcanzar el 26,1% en 2013, siendo tres veces superior a la observada al inicio de la crisis (en 2007 se situaba en el 8,2%). Este incremento ha sido muy similar entre hombres y mujeres, pues las tasas de paro llegaron a situarse en el 2013 en el 25,6% y 26,7%, respectivamente. Sin embargo, **la persistencia en el desempleo, a lo largo de la recuperación, y cada vez con mayor frecuencia, es mayor entre las mujeres que entre los hombres.** La actual fase de recuperación económica, que se inició en 2014, ha reducido con mayor intensidad la tasa de paro masculina que la femenina. En 2018, la tasa de paro de las mujeres se situó en el 17,0%, siendo 3,3 puntos porcentuales superior la de los hombres.

Figura 26. Evolución de la tasa de paro por sexo (parados / activos de cada sexo)

Fuente: Afi, a partir de Encuesta de Población Activa (INE)

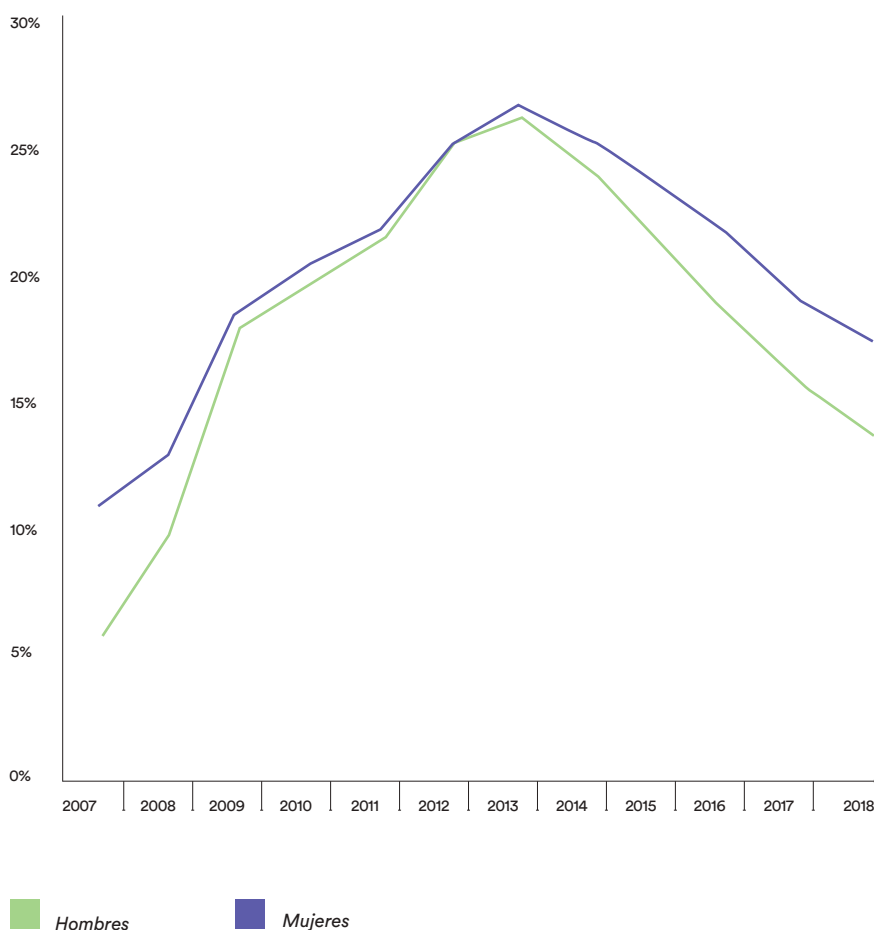
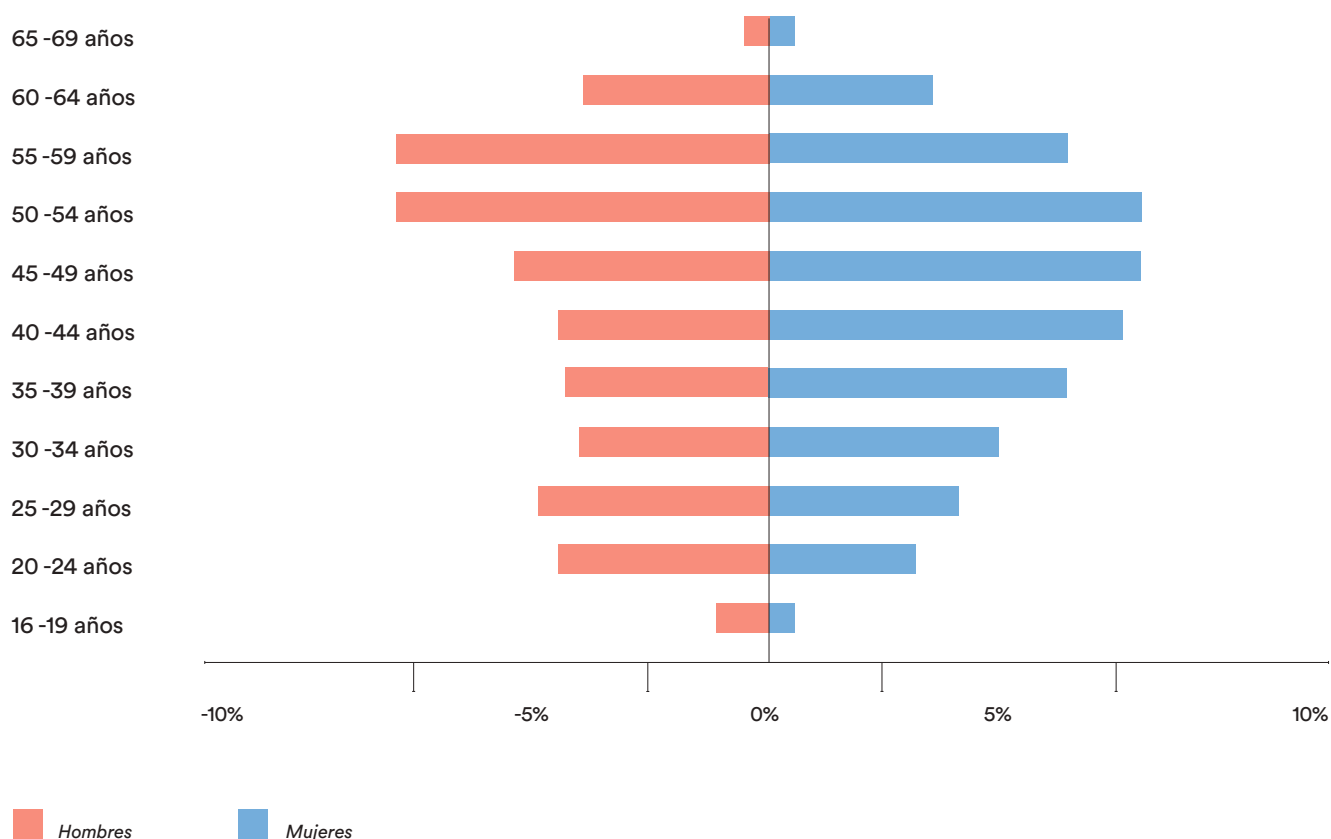


Figura 27.  
Pirámide de parados de larga duración (un año o más en desempleo) por edad y sexo (% total parados), 4T18

Fuente: Afi, a partir de Encuesta de Población Activa (INE)



Los parados de larga duración (llevan buscando empleo un año o más) representan el 47,0% del total de parados a cierre del año 2018, aun cuando su número se ha reducido a la mitad desde el inicio de la recuperación económica. Los que llevan 2 años o más en esta situación representan el 33,0% del total, lo que revela un cierto enquistamiento de esta situación. Este problema es, además, más prevalente entre mujeres que entre hombres, ya que en el 4T18 el 52,7%, de los que estaban en desempleo todo este tiempo eran mujeres. Además, se aprecia una cronificación de estos parados en las cohortes de edad más avanzadas, sobre todo a partir de los 45 años<sup>40</sup>.

al mercado laboral. La probabilidad de retornar al empleo desde el desempleo de larga duración es la mitad que la de aquellos que llevan menos de un año<sup>41</sup>.

Esta situación puede provocar el tránsito de estas personas hacia la inactividad. De hecho, **las mujeres son el colectivo que más prevalece en esta situación y que manifiesta cierto desánimo en su búsqueda de empleo**<sup>42</sup>. Con datos a 2018, mientras que hay un 1,5% de mujeres activas desanimadas, apenas hay un 0,5% de los hombres.

**La persistencia del desempleo provoca la aparición de lagunas de cotización para la jubilación, más frecuentes y más dilatadas entre las mujeres que entre los hombres.**

El paro de larga duración resulta especialmente preocupante por la obsolescencia de las habilidades del trabajador, ya que limita su reincorporación



40 ISEAK (2018): "The social cost of unemployment in Spain: Who are the losers?". Para más información, ver siguiente enlace: <https://iseak.eu/documentos/the-social-cost-of-unemployment-in-spain-who-are-the-losers/>

41 Boletín AML Afi-ASEMPLEO de febrero de 2019. Para más información, consultar el siguiente enlace: <https://asempleo.com/wp-content/uploads/2019/03/Bolet%C3%ADn-AML-n%C2%BA-139-febrero-2019-monografico.pdf>

42 De acuerdo con la metodología de la Encuesta de Población Activa del INE: "los desanimados son personas sin trabajo, disponibles para trabajar en un período de dos semanas y que no han buscado empleo en las cuatro últimas semanas porque creen que no lo encontrarán". Disponible en: <https://www.ine.es/inebaseDYN/epa30308/docs/resumetepa.pdf>

Figura 28. Tasa de desánimo laboral por sexo (% sobre total población activa y desanimada de cada sexo)

Fuente: Afi, a partir de Encuesta de Población Activa (INE)

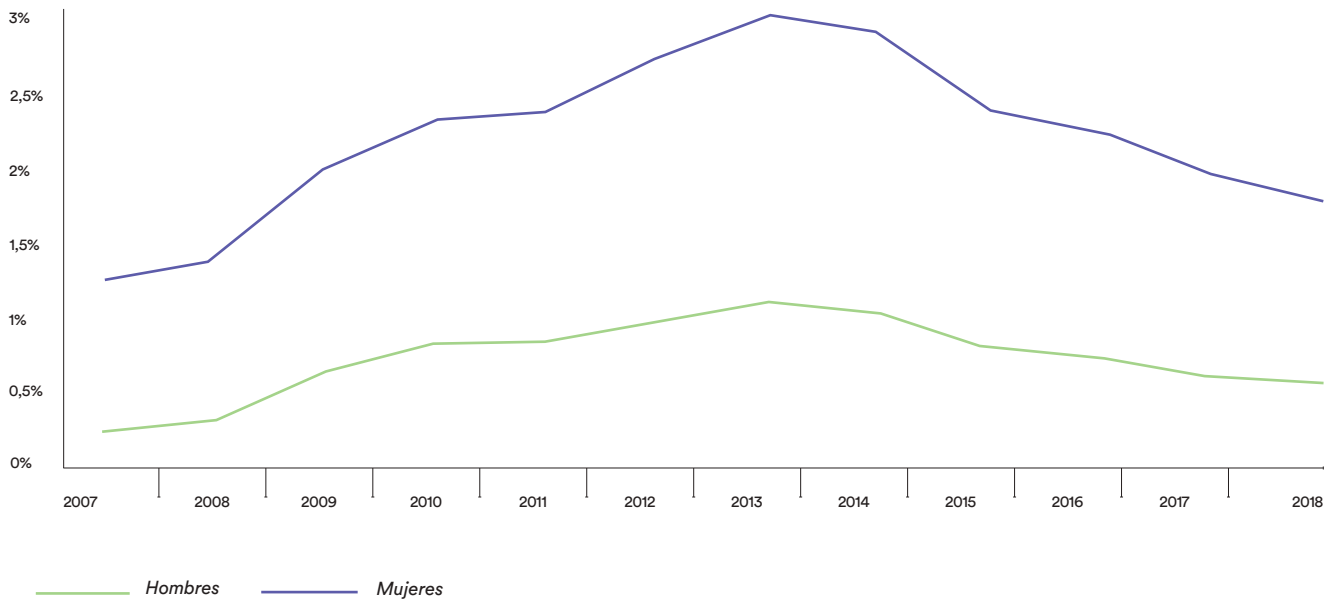
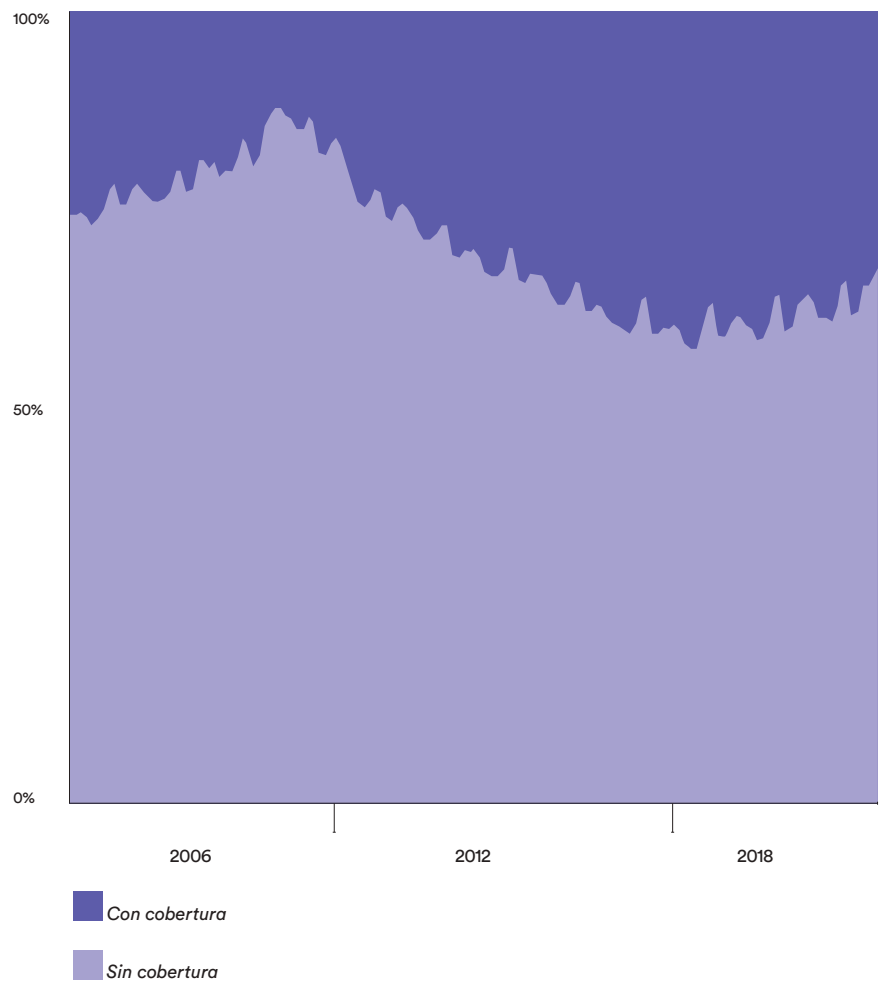


Figura 29. Tasa de cobertura de los parados (beneficiarios de prestaciones por desempleo / parados)

Fuente: Afi, a partir de Ministerio de Economía y Empresa





## La mayor prevalencia del desempleo entre las mujeres generada durante la crisis ha provocado lagunas de cotización más amplias en las mujeres que en los hombres.

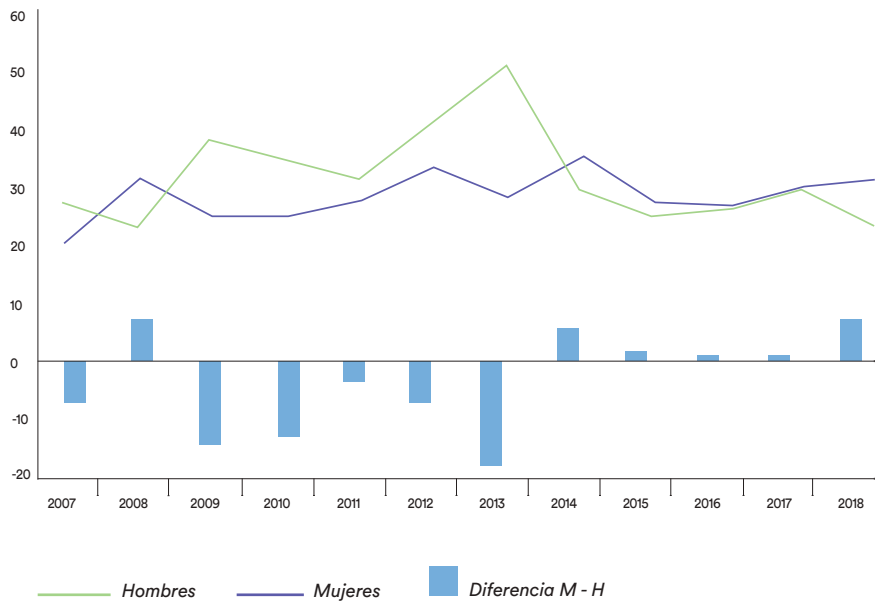
Pero la dilatación del periodo en desempleo también aboca a las personas que lo sufren a una situación económica comprometida, especialmente, una vez agotan la prestación contributiva por desempleo<sup>43</sup>. Durante este periodo que, como máximo, se extiende dos años, los beneficiarios de esta prestación siguen cotizando para su jubilación, a través del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), por las bases previas al desempleo. Sin embargo, la cobertura del desempleo ha ido reduciéndose a lo largo de los últimos años. A cierre de 2018, cuatro de cada diez parados no perciben ninguna prestación, ni siquiera asistencial.

Esto es así no solo por la dilatación del periodo en desempleo sino también por el menor tiempo de cotización previo a la pérdida del empleo de las mujeres frente a los hombres, el princi-

pal criterio que determina la duración de la prestación por desempleo contributiva<sup>44</sup>. Entre 2009 y 2013, que fue el momento en el que la crisis afectó con mayor virulencia al mercado de trabajo y también aquel en el que la mayor parte de los parados existentes en 2018 perdieron su empleo, las mujeres habían tenido una experiencia laboral más corta que los hombres y, por lo tanto, recibieron una prestación por desempleo durante menos tiempo, anticipando el nacimiento de las lagunas de cotización como consecuencia de su situación de desempleo. Aunque esta brecha se ha estrechado recientemente, lo cierto es que la **mayor prevalencia del desempleo entre las mujeres generada durante la crisis ha provocado la emergencia de lagunas de cotización más amplias en las mujeres que en los hombres.**

Figura 30. Tiempo medio de cotización previo a la pérdida de empleo según sexo (meses)

Fuente: Afi, a partir de los microdatos longitudinales de la Encuesta de Población Activa (INE)



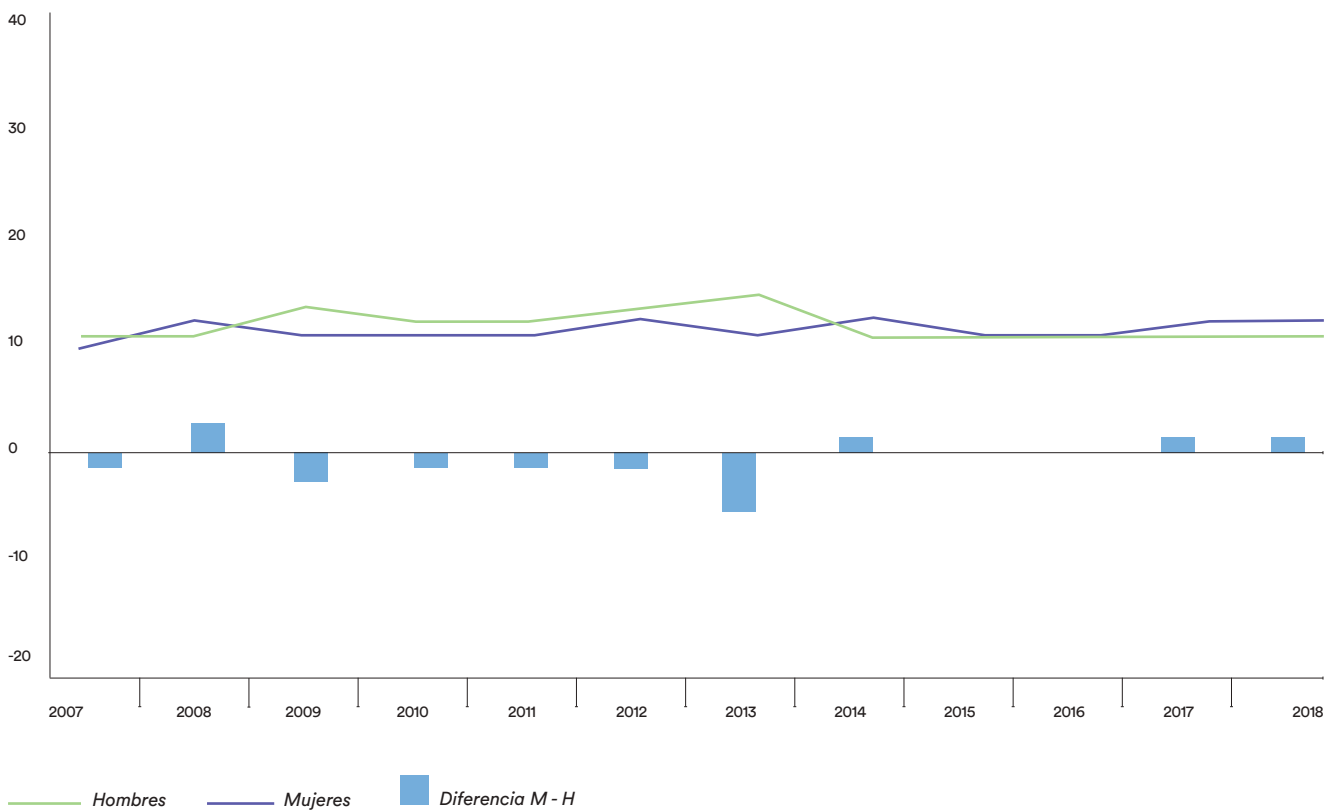
<sup>43</sup> El sistema también ofrece prestaciones de carácter asistencial (subsídios por desempleo), a las que pueden acceder las personas que han perdido su empleo y no han cubierto el período mínimo de cotización, entre otras características socioeconómicas requeridas (generalmente, edad, responsabilidades familiares y nivel de ingresos). Estas prestaciones se garantizan a través de las aportaciones del Estado, pero en estos casos no se cotiza para la jubilación del beneficiario, salvo para los desempleados mayores de 52 años que reciban un subsidio por desempleo.

<sup>44</sup> Para más información, consultar el siguiente enlace: [https://www.sepe.es/contenidos/personas/prestaciones/duracion\\_prestacion\\_contributiva.html](https://www.sepe.es/contenidos/personas/prestaciones/duracion_prestacion_contributiva.html)



Figura 31. Estimación de la duración media de la prestación contributiva por desempleo según sexo (meses)

Fuente: Afi, a partir de los microdatos longitudinales de la Encuesta de Población Activa (INE) y del SEPE.



**Las lagunas de cotización por desempleo pueden ser completadas voluntariamente si el trabajador reúne una serie de características socio-económicas, independientes de su sexo**

El efecto negativo que ejerce la laguna de cotización sobre la cuantía de la pensión por jubilación trata de mitigarse a través de una serie de mecanismos que el sistema de la seguridad social ofrece a los trabajadores.

En particular, la Seguridad Social permite cotizar para la jubilación sin estar trabajando mediante la suscripción voluntaria de un convenio especial con la Tesorería General de la Seguridad Social. Existe un convenio para que aquellos desempleados mayores de 52 años puedan realizar cotizaciones voluntarias para su jubilación adicionales a las que el Servicio de Empleo Público Estatal (SEPE) ya hace estatutariamente en su nombre. Igualmente, existen convenios especiales para otros casos, como el de trabajadores con 55 años o más años afectados por determinados despidos colectivos<sup>45</sup>.

Las lagunas de cotización que se generen entre los trabajadores que no hayan alcanzado esta edad son más perniciosas, ya que su extensión en el tiempo puede afectar negativamente a la cuantía de su futura pensión por jubilación<sup>46</sup>. Quizás, por ello, el Real Decreto-Ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo<sup>47</sup> contempla la posibilidad de que los trabajadores afectados por la crisis económica y financiera completen las lagunas que hayan causado. Para ello deben acreditar, a la fecha de entrada en vigor de la norma reglamentaria que desarrolle esta modalidad de convenio, una edad entre los 35 y 43 años así como una laguna de cotización de al menos tres años entre el 2 de octubre de 2008 y el 1 de julio de 2018. Si cumplen estos requisitos, podrán suscribir un convenio especial con la Tesorería General de la Seguridad Social para la recuperación de un máximo de dos años en el periodo antes descrito. Dichas cotizaciones computarán a los efectos de jubilación, entre otras contingencias<sup>48</sup>.

45 Para más información, consultar los convenios especiales con la Seguridad Social en el siguiente enlace: [http://www.mtramiss.gob.es/es/Guia/texto/guia\\_14/contenidos/guia\\_14\\_32\\_2.htm](http://www.mtramiss.gob.es/es/Guia/texto/guia_14/contenidos/guia_14_32_2.htm)

46 Ventura Bravo, J.M. y Herce, J.A. (2017): *Acerca de la influencia de las interrupciones en el empleo sobre las prestaciones por jubilación*. Documento de trabajo nº 19/2017. Para más información, consultar el siguiente enlace: <https://www.jubilaciondefuturo.es/recursos/doc/pensiones/20161005/boletines-fe/influencia-de-las-interrupciones-en-el-empleo-sobre-las-prestaciones-por-jubilac.pdf>

47 Disposición adicional vigésima novena recoge el convenio especial para los afectados por la crisis. Para más información, consultar el siguiente enlace: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2018-17992>

48 Incapacidad permanente y muerte y supervivencia.

**El 11,3% de las mujeres entre 35-44 años habría generado lagunas de cotización con motivo de la crisis económica en 2018, pero solo un 1,7% podría completarlas voluntariamente para su jubilación.**

Centrando el análisis en los trabajadores que tienen entre 35 y 44 años de edad, que serían aquellos a los que más les afectan las lagunas en su pensión y que podrían acogerse a esta última medida compensatoria, esta brecha trata de estimar el número de

personas que han sufrido lagunas de cotización durante la última década y los que podrían completarla con el RDL recientemente aprobado.

A partir de los microdatos longitudinales de la EPA que provee el INE, se puede conocer el tiempo medio de cotización de los ocupados que perdieron su empleo y también la distribución de los parados según el tiempo que hace desde que perdieron su empleo. **Entre el 2008 y 2018, los parados que tuvieron algún tipo de**

**laguna de cotización con motivo del desempleo fueron eminentemente mujeres, salvo en el año 2011.** En 2018 (último dato disponible), nuestra estimación arroja 357.000 mujeres paradas con lagunas de cotización, lo que representa el 11,3% de la población activa de este mismo sexo. En cambio, había 305.000 hombres parados en esta misma situación, representando el 8,6% del total de los activos a esta misma fecha. **La brecha de género sería a razón de 1,3 veces mujeres frente a hombres.**

Figura 32. Estimación de parados con lagunas de cotización que tienen entre 35-44 años según sexo (% activos de cada sexo)

Fuente: Afi, a partir de los microdatos longitudinales de la Encuesta de Población Activa (INE)

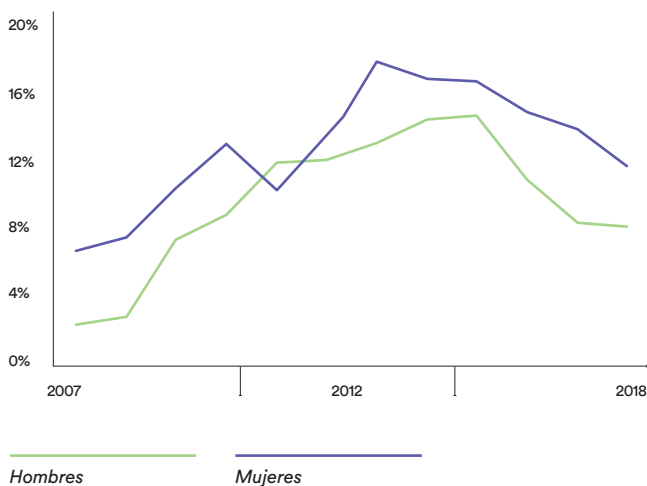
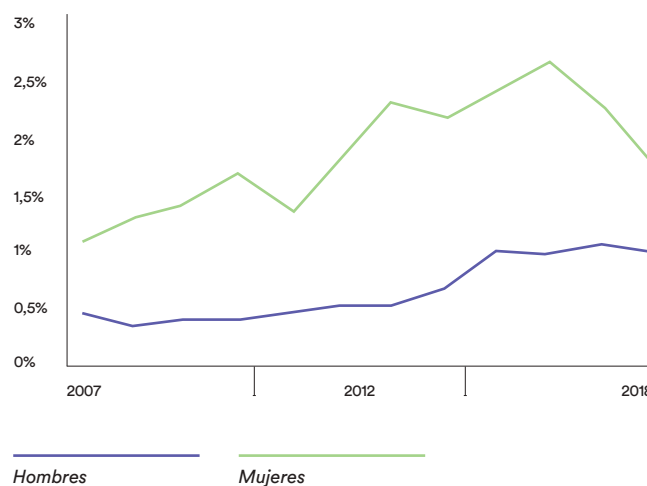


Figura 33. Estimación de parados con lagunas de cotización de al menos 3 años que tienen entre 35-44 años según sexo (% activos de cada sexo)

Fuente: Afi, a partir de los microdatos longitudinales de la Encuesta de Población Activa (INE)



Ahora bien, si se acerca el análisis a aquellos que podrían completar estas lagunas, que son los que justifiquen tener, al menos, tres años, la brecha de género sería incluso mayor. En el 2018, las mujeres paradas entre 35-44 años que tienen una laguna de cotización de al menos 3 años representarían el 1,7% del total de las activas, mientras que los hombres apenas supondrían el 0,9%, lo que implica que habría 1,9 veces más mujeres en esta situación que hombres.

En conclusión, el 11,3% de las mujeres entre 35-44 años habría generado lagunas con motivo de la crisis económica en 2018, pero solo un 1,7% podría completarlas voluntariamente para su jubilación. El requisito de los tres años, por tanto, provoca que una parte de la población no pueda completar su futura pensión por jubilación por el hecho de haber sufrido más las consecuencias de la crisis económica y financiera.

Por otro lado, a pesar de que el RDL recientemente aprobado mitigará el efecto negativo sobre la pensión pública por jubilación que causen estos trabajadores llegado el momento, lo cierto es que su eficacia estará condicionada a la voluntad de estos últimos para realizar aportaciones a los convenios especiales indicados con anterioridad. En dicha voluntariedad jugarán un papel importante los siguientes aspectos:

- **Holgura de su riqueza financiera.** La dilatación del periodo de desempleo y el agotamiento de la prestación por desempleo comprometen la situación económica del desempleado. Esta ausencia de renta le aboca necesariamente a recurrir al ahorro acumulado previamente para hacer frente al gasto que requiere para atender sus necesidades básicas. La planificación financiera de su jubilación, por tanto, puede quedar en un segundo plano si

el ahorro acumulado no es suficientemente holgado, como ocurre entre los hogares españoles.

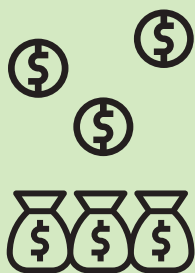
- **Conocimiento de convenios especiales.** En ocasiones, los desempleados desconocen la posibilidad que brinda el sistema de completar voluntariamente estas lagunas para que éstas no afecten tan negativamente a la cuantía de su futura pensión por jubilación. Se requeriría, por tanto, de una mayor difusión o publicidad de estos mecanismos del sistema, además de una mayor educación financiera y concienciación de la población para con su adecuada planificación financiera. El fomento específico de la adecuada cultura sobre pensiones entre los trabajadores, especialmente entre las mujeres, por la diversidad de eventos vitales que impactan en sus carreras de cotización, es pues muy necesario.

# En consecuencia...



## Sistema público de pensiones

En 2018 había más de 8,7 millones de pensionistas, de los cuales el 51,6% fueron hombres (4,5 millones) y el 48,4% mujeres (4,2 millones). Mientras los hombres perciben el 48,4% del total de pensiones, las mujeres perciben el 51,6% (las mujeres reciben más de un tipo de pensión con mayor frecuencia que los hombres). Sin embargo, el gasto en pensiones en las mujeres es casi 24.500 millones de euros inferior al realizado en los hombres.



## Recaudación fiscal

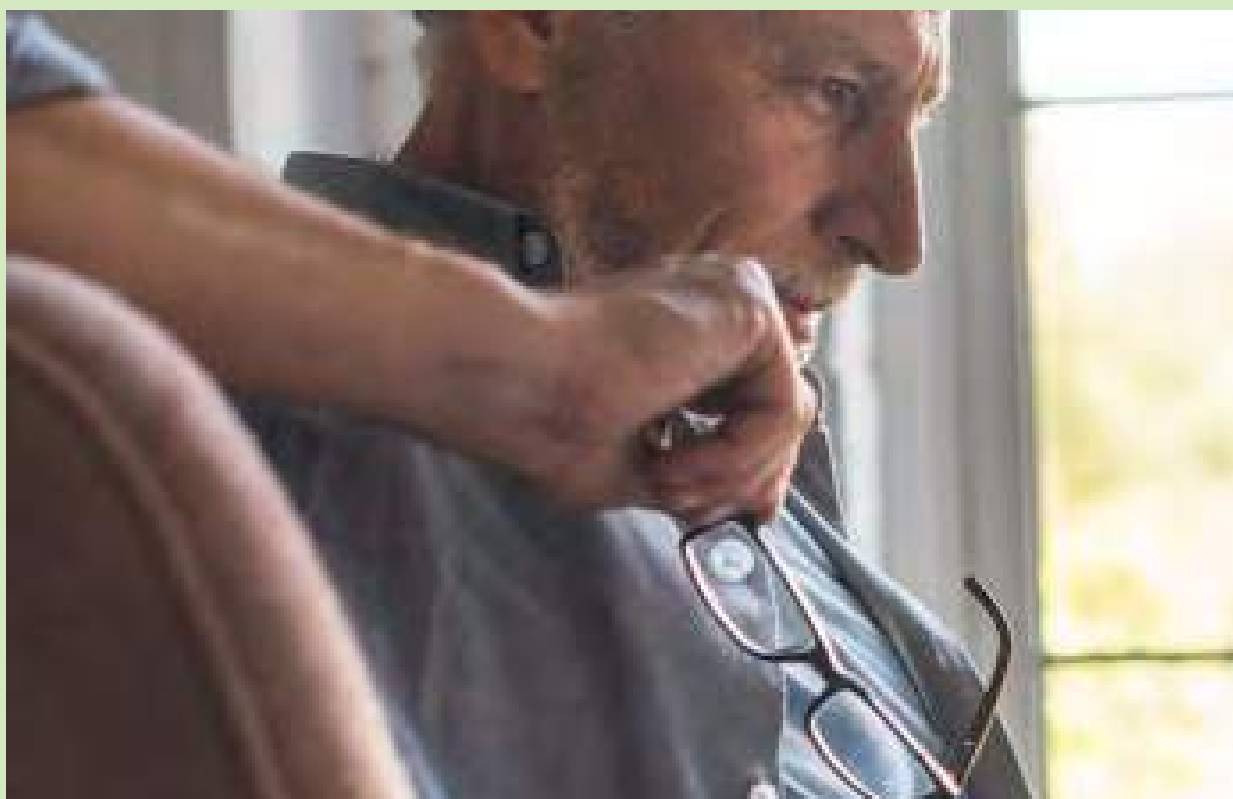
Por otro lado, la menor pensión de las mujeres también implica una menor recaudación fiscal por parte de la Agencia Tributaria. En particular, supone 2.422 millones de euros en IRPF (2,2% del total de lo recaudado con esta figura tributaria) y otros 2.884 millones de euros en IVA (representan igualmente el 2,2% del total de lo recaudado con este impuesto).



## Crisis económica

El 11,3% de las mujeres entre 35-44 años habría generado lagunas de cotización por desempleo con motivo de la crisis económica en 2018, pero solo un 1,7% podría completarlas voluntariamente para su jubilación. La voluntad

de suscribir un convenio especial de la Tesorería General de la Seguridad Social para cotizar para su jubilación futura dependerá de la holgura del ahorro financiero y el conocimiento de esta posibilidad.





## Capacidad de consumo y bienestar

La percepción de menores pensiones por parte de las mujeres jubiladas repercute sobre su capacidad de consumo y por lo tanto en su bienestar y en el del conjunto de la economía. El impacto sobre el conjunto de la economía para el año 2018 es de 26.900 millones de euros en términos de Valor Añadido Bruto (VAB), lo que representa el 2,2% del PIB de 2018. En términos de empleo, la menor actividad económica supone la no creación de 414.600 puestos de trabajo, lo que supone el 2,1% del total de los ocupados en España en 2018.



## Pensión contributiva

La pensión contributiva que recibirá la madre trabajadora del ejemplo ilustrativo será, en el momento en el que se jubile:

- Un 10,0% menor a la que hubiera causado si no hubiese abandonado su carrera laboral hasta que su hijo tenga 12 años (11,9% en el caso de dos hijos), si su nivel de cualificación es bajo (ESO).
- Un 14,8% menor si se dedican al cuidado de un hijo (18,4% si dicho abandono se dilata por el cuidado de dos hijos), si su nivel de cualificación es alto (título universitario).



## Cualificación

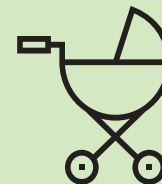
El coste de oportunidad de la decisión de abandonar el mercado laboral por motivos de maternidad y crianza es mayor entre las mujeres con mayor cualificación.



## Pensión promedio

La brecha se ha reducido en las altas porque las mujeres causan su propia pensión, aunque la brecha persiste: la pensión promedio de una mujer es de 740,2€ frente a los 1.162,3€ percibidos por el promedio de hombres pensionistas. Esta diferencia de 422,2€ se amplía hasta los 450,1€ en el caso de las pensiones de jubilación. Y persiste porque:

- Lo hacen aún en menor proporción que los hombres.
- Siguen siendo beneficiarias de pensiones no contributivas, cuyo importe medio es menor que las no contributivas.
- Abandonan más frecuentemente y durante más tiempo el mercado de trabajo: sufren más lagunas en sus carreras de cotización.



## Cuidado de los hijos

Las pérdidas derivadas de la interrupción recurrente de la carrera de cotizaciones en el mercado laboral con motivo del cuidado de hijos que han sido estimadas en el ejemplo ilustrativo, superan en todos los casos la compensación del 5% por dos hijos contemplada en la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016.





# 2.2

## Brecha 2. Longevidad, dependencia y suficiencia de la pensión

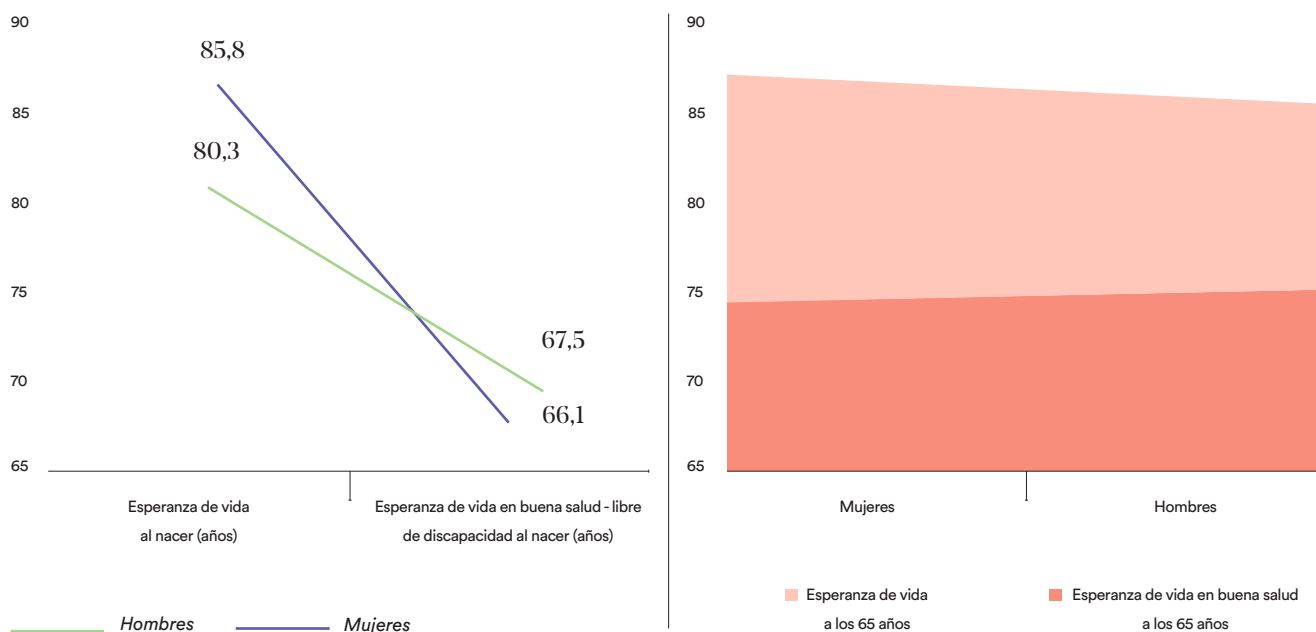
España es uno de los países más longevos del mundo. La esperanza de vida al nacer se sitúa por encima de los 80 años, existiendo diferencias notables entre sexos. Mientras que para los hombres es de 80,3 años, la esperanza de vida al nacer de las mujeres es 5,5 años más alta, llegando hasta los 85,8 años.

También a los 65 años, la esperanza de vida de las mujeres supera a la de los hombres (concretamente, en 3,9 años), pero si se consideran los años esperados en buena salud (libre de discapacidad) la diferencia se invierte, ya que los hombres viven 1,4 años más con mejor salud que las mujeres (su esperanza de vida a los 65 años en buena salud es, en ambos casos, de 10,4 años).



Figura 34.  
Esperanza de vida al nacer (izquierda) y a los 65 años según percepción de salud (derecha) (años), 2016

Fuente: Afi, a partir de INE (2016)



**El alargamiento de la esperanza de vida tiene efectos económicos.** El más relevante tiene que ver con la dependencia. La cuantificación del coste de los cuidados de dependencia es imprescindible para realizar una adecuada planificación de los recursos que requiere su cobertura. Un coste económico que está estrechamente relacionado con el grado y nivel de dependencia, cuyo riesgo depende a su vez de una serie de características socio-económicas, entre las que se encuentran el

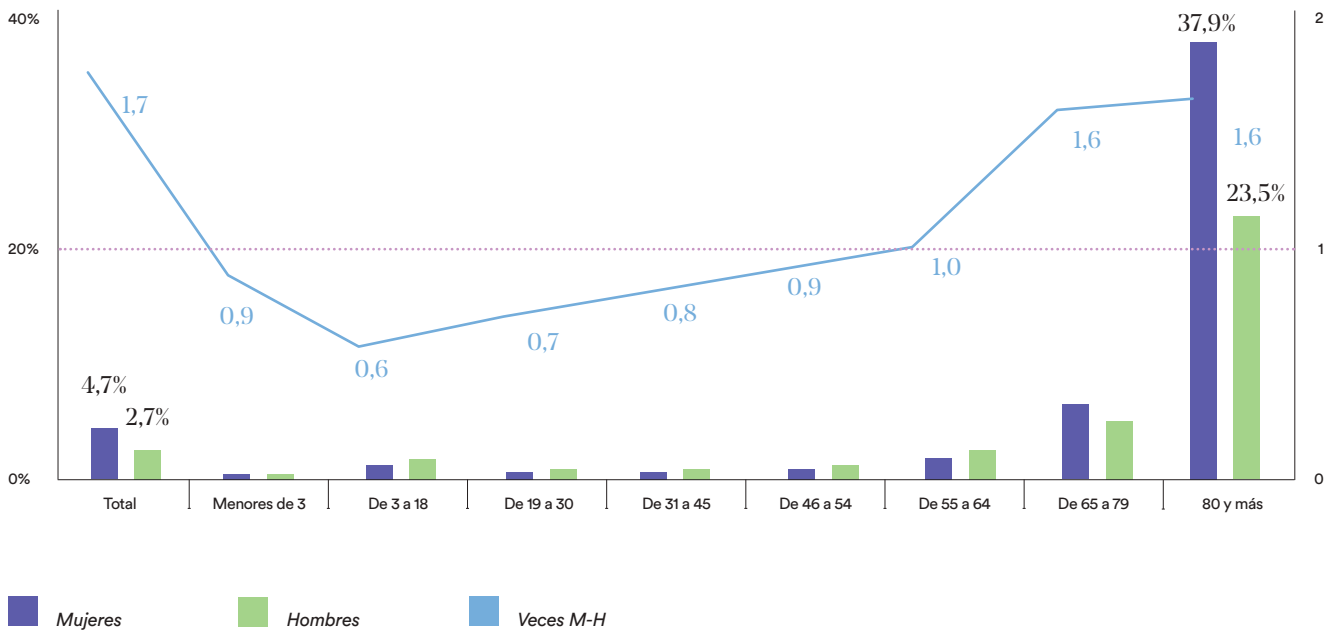
sexo, la edad y el nivel educativo completado.

En lo que respecta al sexo, según la Encuesta sobre Discapacidades, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia<sup>49</sup>(EDAD), la mayor parte de las personas con algún tipo de discapacidad eran mujeres. Por ello entre los solicitantes y beneficiarios del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD) con datos para el año 2018, la mayor parte son también mujeres.

<sup>49</sup> Encuesta sobre Discapacidades, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia (EDAD), INE (2008).

Figura 35. Incidencia de solicitantes del SAAD sobre el total de población por sexo y grupo de edad y veces M/H (% , promedio 2018)

Fuente: Afi, a partir de Información estadística del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD)



Así, por ejemplo, **una de cada tres mujeres españolas mayores de 80 años había solicitado una prestación al SAAD en 2018 mientras que solo uno de cada cinco hombres españoles lo había hecho.** En términos de beneficiarios, un 23,0% de las mujeres de 80 años y más fueron beneficiarias del sistema en 2018, mientras que sólo el 11,6%

de los hombres del mismo grupo de edad lo fueron. O, lo que es lo mismo, el 65,3% de los beneficiarios del sistema fueron mujeres en el año 2018. Esto constata que, en términos relativos a la población de cada sexo, hay más mujeres que hombres en situación de dependencia, sobre todo en las últimas etapas del ciclo vital.

Figura 36. Incidencia de beneficiarios del SAAD sobre el total de población por sexo y grupo de edad y veces M/H (% , promedio 2018)

Fuente: Afi, a partir de Información estadística del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD)

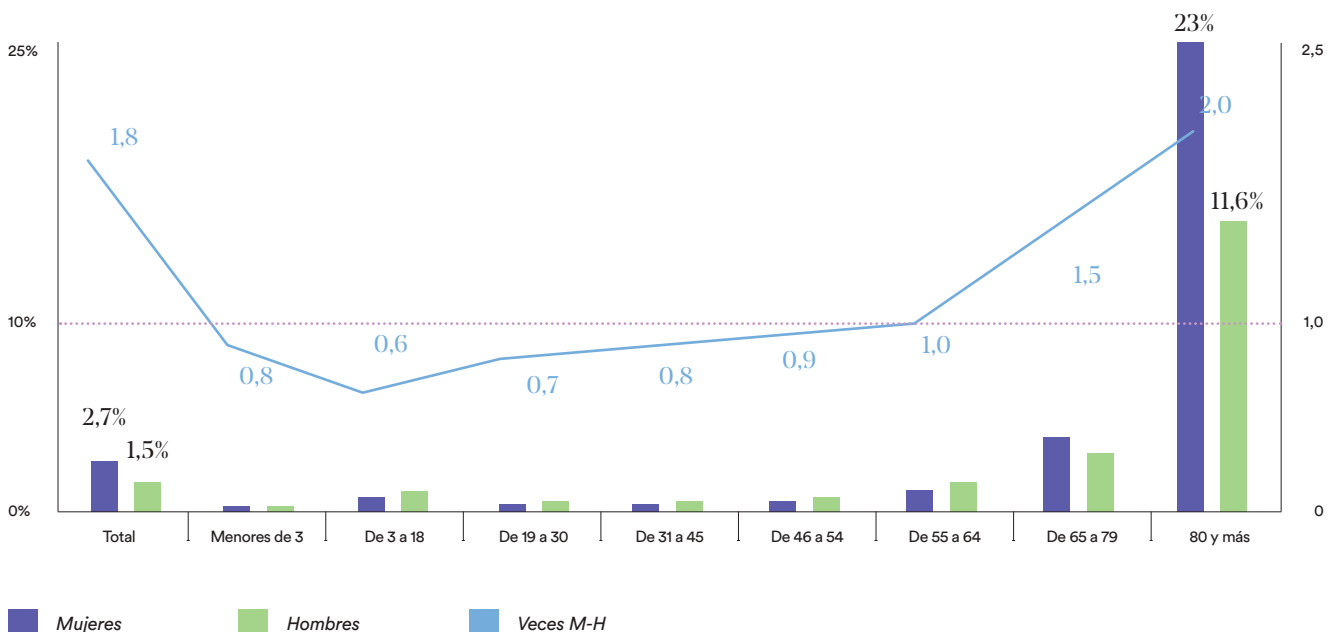
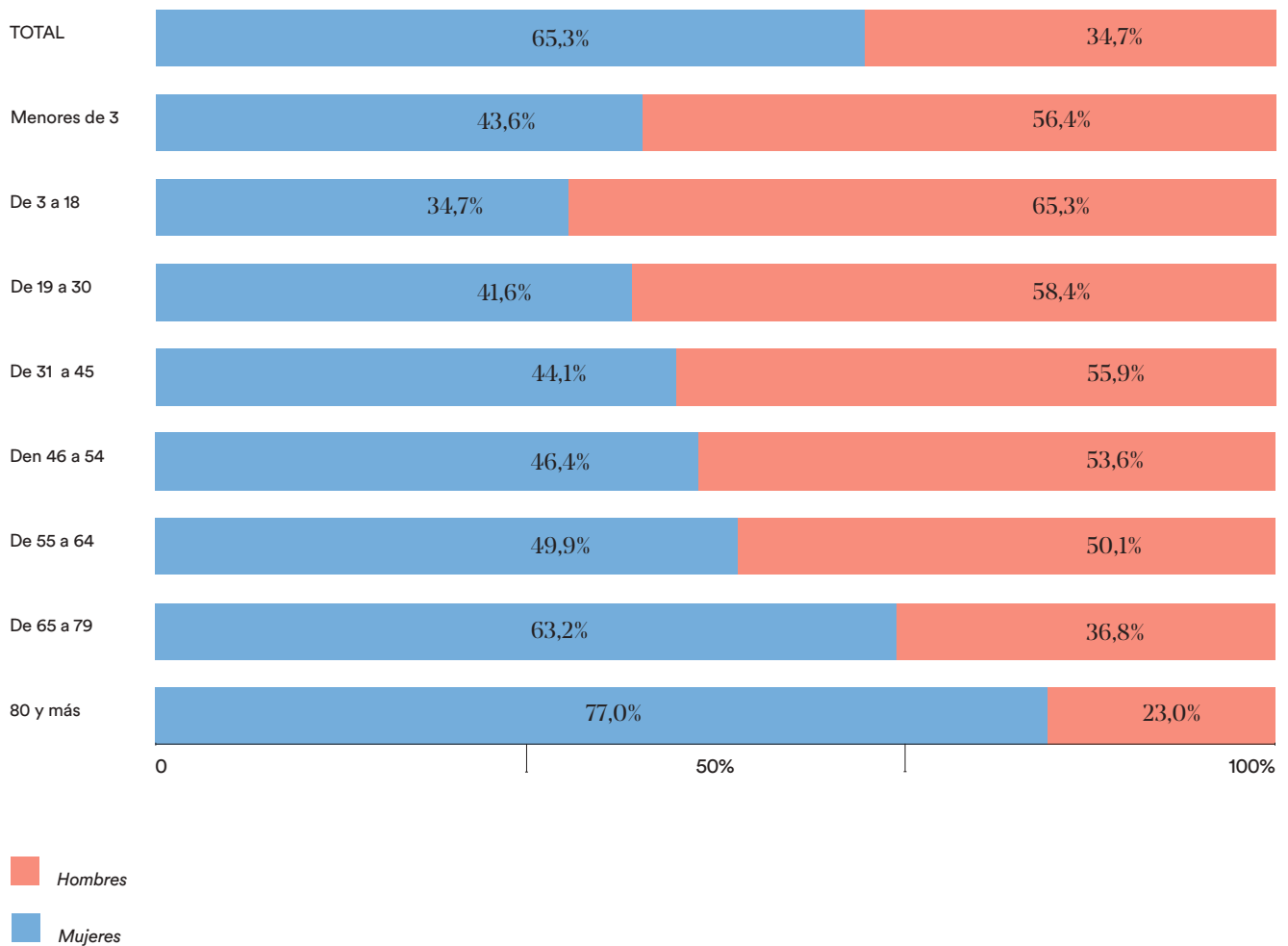


Figura 37.  
Distribución de beneficiarios del SAAD por sexo sobre el total del grupo de edad (% , promedio 2018)

Fuente: Afi, a partir de Información estadística del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD)



50 Daniel Devolder, Jeroen Spijker y Pilar Zuera (2019): "Redes de parentesco y futuro de los cuidadores de las personas mayores". Panorama Social, FUNCAS.

51 Para más información, consultar el siguiente enlace: [http://closingap.com/wp-content/uploads/2018/11/Informe\\_Salud.pdf](http://closingap.com/wp-content/uploads/2018/11/Informe_Salud.pdf)

Dados los problemas de sostenibilidad del sistema público de pensiones, sería recomendable que los ciudadanos planifiquen financieramente el riesgo de dependencia, de tal forma que cuenten con rentas futuras suficientes para cubrir el coste que supondrán sus cuidados de larga duración. Además, la continua reducción de la tasa de fecundidad en España augura una progresiva reducción de los cuidados informales proporcionados por la red familiar de la persona dependiente (Devolder, Spijker y Zuera, 2019<sup>50</sup>), hasta ahora sobre los que descansan también estos cuidados, lo que anticipa una creciente externalización de dichos servicios en profesionales.

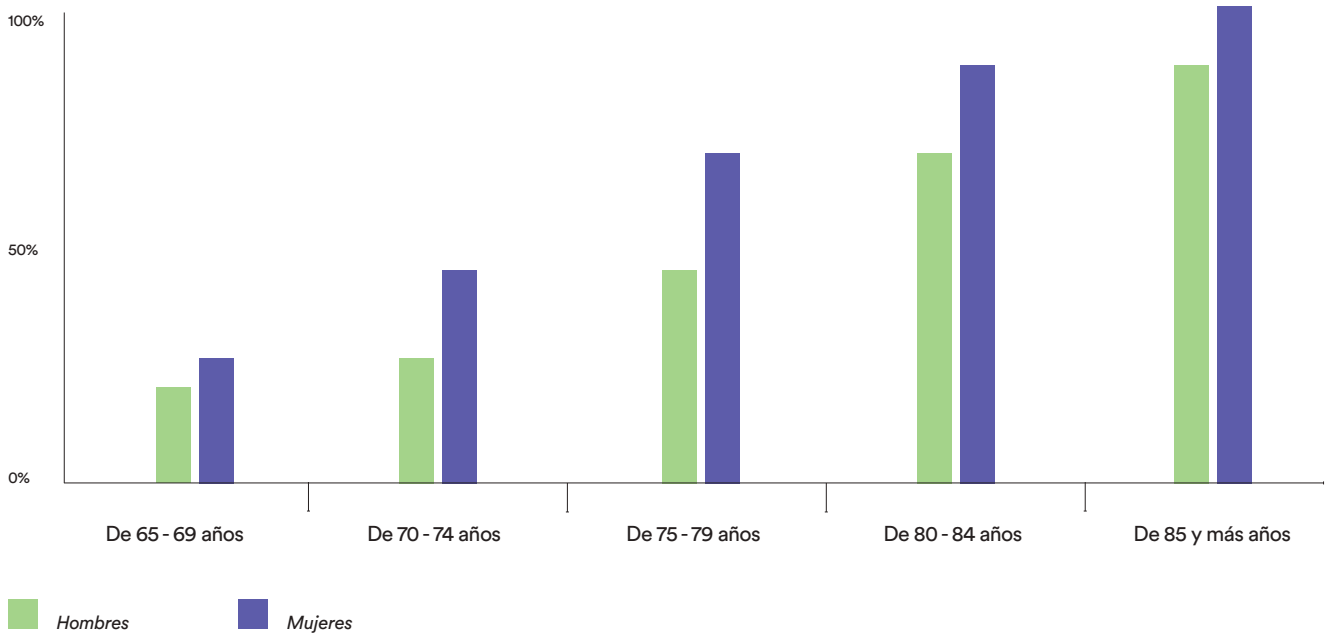
**Esta brecha trata precisamente de cuantificar el coste directo de la dependencia y contrastarlo con la renta de las personas que presentan un alto**

**riesgo de sufrir esta contingencia para evidenciar, por un lado, la insuficiencia de las segundas para financiar los cuidados de larga duración, y, por otro, el mayor esfuerzo que deben realizar las mujeres, en ausencia de una cobertura pública adecuada, para reunir ahorros suficientes que permitan costear sus más que probables cuidados futuros.**

En primer lugar, es preciso estimar el coste que supone la dependencia o los cuidados de larga duración. Ya en el primer informe de la brecha de género en salud se cuantificó el valor económico que suponía el esfuerzo diferencial que debían hacer las mujeres para alargar su esperanza de vida en buena salud. En términos agregados, este coste suponía 8.945 millones de euros al año, lo que equivalía al 0,8% del PIB<sup>51</sup>.

**Figura 38. Riesgo de dependencia funcional por sexo y grupo de edad (% , promedio 2008)**

Fuente: Afi, a partir de la Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia 2008 del INE

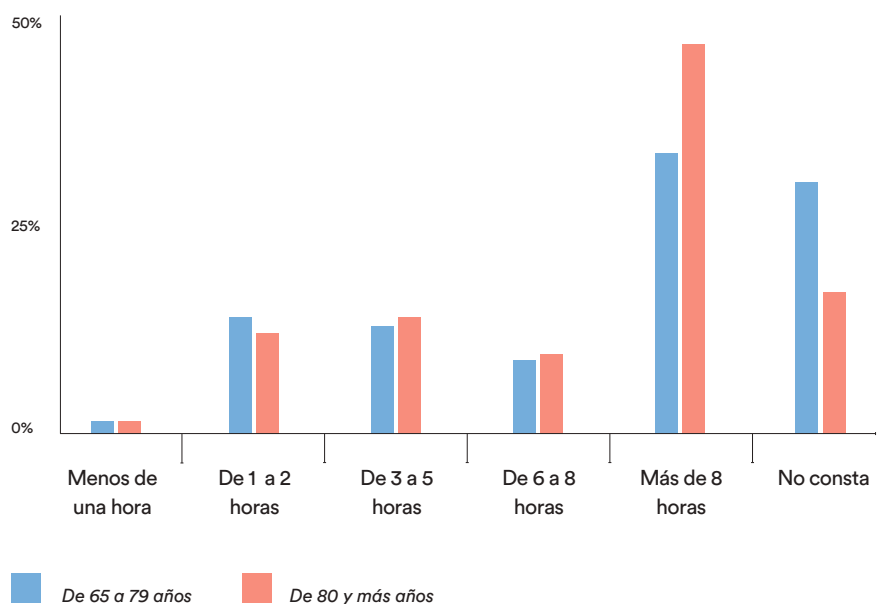


Siguiendo la misma metodología, el objetivo en esta ocasión es identificar cómo aumenta el coste de los cuidados de larga duración por persona a medida que avanza la edad y también el grado de dependencia de ésta. Según la Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia (EDAD) del INE, el número de horas de cuidados que reciben a diario las personas que sufren algún tipo de discapacidad

aumenta con la edad del dependiente, no habiendo diferencias significativas entre ambos sexos. Esta realidad guarda cierta relación con el aumento del grado de dependencia de estas personas. Aunque, con independencia de que las mujeres vivan más años que los hombres, la probabilidad de que sufran algún tipo de dependencia funcional<sup>52</sup> es mayor entre las primeras que entre los segundos a cualquier edad (una vez superan los 65 años).

**Figura 39. Población con discapacidad según horas diarias de cuidados recibidos por edad y sexo (% total población con discapacidad de cada edad y sexo), 2008**

Fuente: Afi, a partir de la Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia 2008 del INE



<sup>52</sup> Se entiende por dependencia funcional cuando las personas necesitan apoyo para el cuidado personal, las tareas domésticas y la movilidad.

En la estimación que se expone a continuación del coste de la dependencia, se ha considerado que el número de horas diarias de cuidados crece a medida que lo hace la edad y el grado de dependencia, no habiendo diferencia atribuible al sexo de la persona beneficiaria de dichos cuidados. Del análisis anterior se desprende que a los 80 años y más, el número de horas que manifiestan requerir las personas que sufren dependencia se sitúa en 8 horas y más al día. De ahí que, para dicha

franja de edad, se haya considerado un número de horas diarias de cuidados de 8 horas. Para aquellos que tienen entre 65 y 79 años, lo más frecuente es que reciban entre 1 y 2 horas de cuidados diarios. Con el objetivo de desagregar un poco más este grupo de edad en dos, se ha considerado que, para los que cuentan entre 65 y 69 años, necesitan dos horas diarias de cuidados, mientras que aquellos que tienen entre 70 y 79 años, el número de horas diarias que necesitan son 4, ya que, como se

indicaba con anterioridad, el número de cuidados crece a medida que lo hace la edad y el grado de dependencia.

De esta manera, **el coste de la dependencia crecería desde los 5.000 euros al año cuando la persona tenga entre 65 y 69 años, hasta los casi 20.000 euros al año cuando supere los 80 años.** Estos costes anuales están en línea con otras estimaciones realizadas por Monteverde (2003)<sup>53</sup>, Braña (2004)<sup>54</sup> o Afi (2009)<sup>55</sup>.

**Tabla 4. Hipótesis de número de horas de cuidados necesarias por grado de dependencia y grupo de edad**

Fuente: Afi, a partir de la Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia 2008 del INE

Grado de dependencia	Grupo de edad	Horas diarias de cuidados
Necesidades básicas	De 65 a 69 años	2 horas
Necesidades medias	De 70 a 79 años	4 horas
Necesidades avanzadas	80 años y más	8 horas

Desde la perspectiva de la renta, **las mujeres disponen de menor capacidad económica para poder hacer frente a este coste**, porque, como se veía con anterioridad, el importe medio de las pensiones contributivas por jubilación es menor que el que reciben los hombres<sup>56</sup>.

Un mero contraste de la situación actual de la renta de las personas jubiladas y el coste que afrontarían para cubrir los cuidados asociados a su probable

dependencia evidencia que, con independencia del sexo, el flujo de renta es deficitario a partir de los 80 años. Este déficit, como se anticipaba, es mayor en el caso de las mujeres. **A partir de los 85 años, mientras que el coste económico de los cuidados de la dependencia de las mujeres representa 2,4 veces el importe medio de su pensión pública por jubilación y, probablemente, de su renta, en el caso de los hombres apenas excede en 1,4 veces su correspondiente pensión pública por jubilación.**

<sup>53</sup> Monteverde, M. (2003): "Discapacidades de las Personas Mayores en España: Prevalencia, Duraciones e Impacto sobre los Costes de Cuidados de Larga Duración", Tesis doctoral, Departamento de Econometría, Estadística y Economía Española, Universidad de Barcelona.

<sup>54</sup> Braña, F.J. (2004): "Una estimación de los costes de un seguro público de dependencia de los mayores en España", Estudios de Economía Aplicada, Vol. XXII, 3, págs.1 a 33.

<sup>55</sup> Afi (2009): "Los retos socio-económicos del envejecimiento en España", estudio realizado para UNESPA, disponible en siguiente link: [http://www.unespa.es/adjuntos/fichero\\_3009\\_20100125.pdf](http://www.unespa.es/adjuntos/fichero_3009_20100125.pdf)

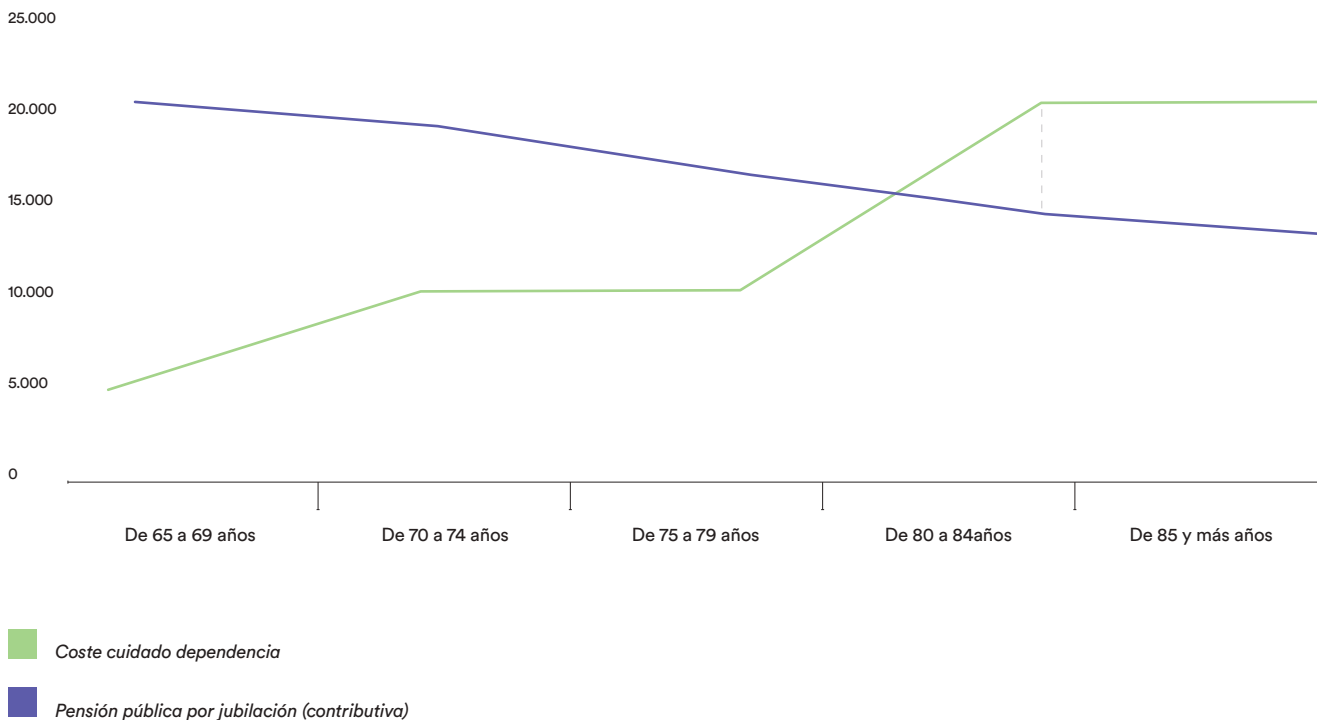
<sup>56</sup> La capacidad económica de las mujeres sería incluso inferior si se tiene en cuenta que son beneficiarias también de prestaciones contributivas de viudedad o asistenciales, cuyos importes medios son inferiores a las prestaciones contributivas.



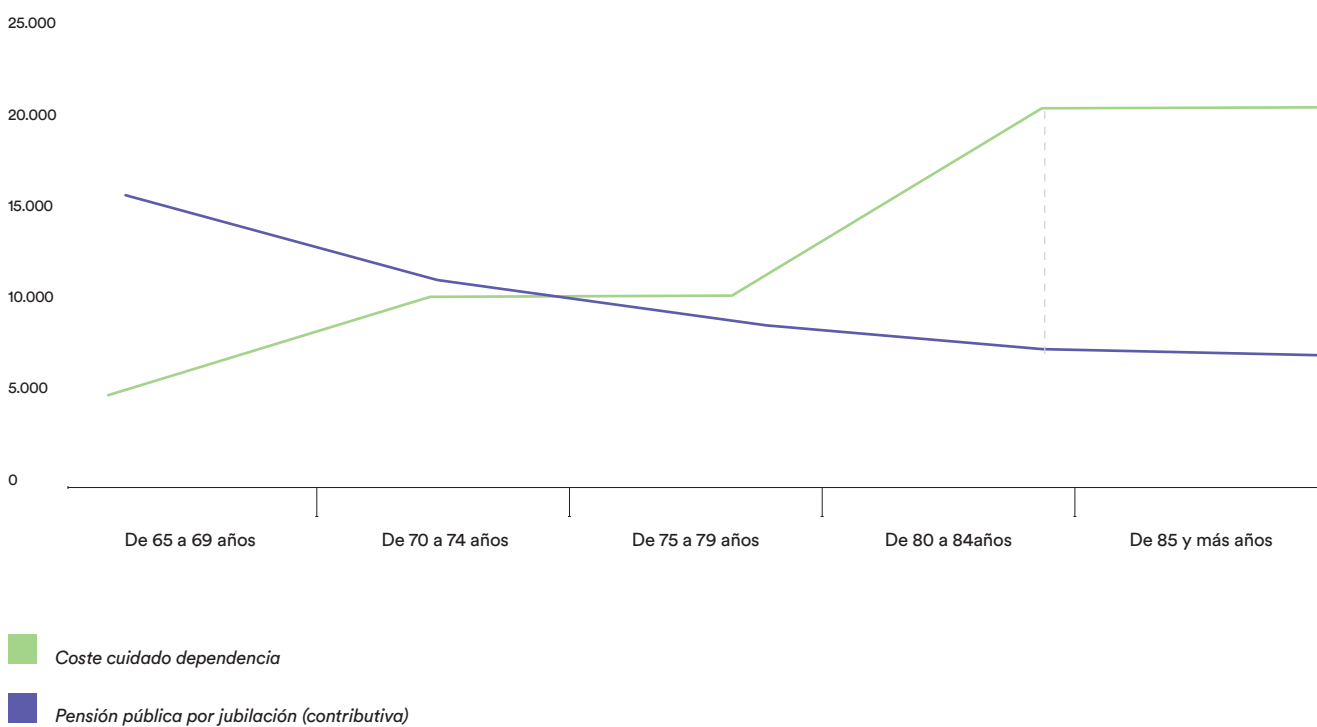
Figura 40. Coste económico de la dependencia e importe medio de la pensión pública contributiva por jubilación por sexo (euros al año), 2018

Fuente: Afi, a partir de la Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia 2008 del INE, estadística de pensiones contributivas del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

### Hombres



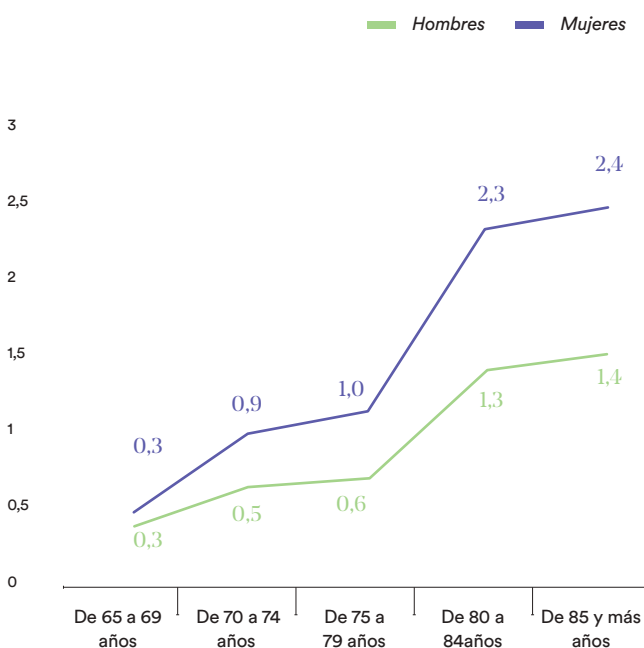
### Mujeres





**Figura 41. Coste económico de la dependencia por sexo (veces el importe medio de la pensión pública contributiva por jubilación de cada sexo), 2018**

Fuente: Afi, a partir de la Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia 2008 del INE, estadística de pensiones contributivas del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social



En este escenario, **las mujeres tendrían mayor necesidad que los hombres de completar su pensión pública por jubilación con sistemas de ahorro complementario, para lo que tendrían, además, mayores dificultades al contar para ello con menores ingresos generados en sus carreras laborales, más cortas e interrumpidas.**

De no realizar ese ahorro previo, no contarían con suficiente renta como para costear sus cuidados de larga duración. Este hecho no solo acarrearía consecuencias negativas sobre las finanzas individuales, sino que también supondría importantes efectos negativos desde el punto de vista económico. Dado que los hogares en los que todos sus miembros están jubilados consumen prácticamente la totalidad de la renta, **la no constitución de estos ahorros previos traería consecuencias futuras sobre la actividad económica del país en su conjunto, ya que el consumo del conjunto de los hogares españoles se reduciría significativamente, al constituir unos de los tipos de hogares más relevantes de la estructura poblacional española en el futuro.**

Algunas estimaciones (UNESPA, 2017<sup>57</sup>) cuantifican este impacto económico en 46.000 millones de euros (por la agregación de efectos directo, indirectos e inducidos), lo que equivale al 3% del PIB de la economía española, o en 750.000 empleos (3,7% del total de ocupados en España).

57 UNESPA (2017): "Soluciones para la Jubilación: naturaleza, ventajas, defensa y fomento de las rentas vitalicias en España". Disponible en: <http://www.afi.es/webAfi/descargas/1731979/1252800/Soluciones-para-la-jubilacion-Informe-de-Afi-y-Unespa.pdf>

**El reto de la longevidad y la dependencia -cuarto Pilar del Estado de bienestar junto con la educación, la sanidad y las pensiones-, considerado como la contingencia del siglo XXI<sup>58</sup>, conlleva nuevas necesidades cuya atención exige que tomemos hoy decisiones de previsión de largo plazo.**

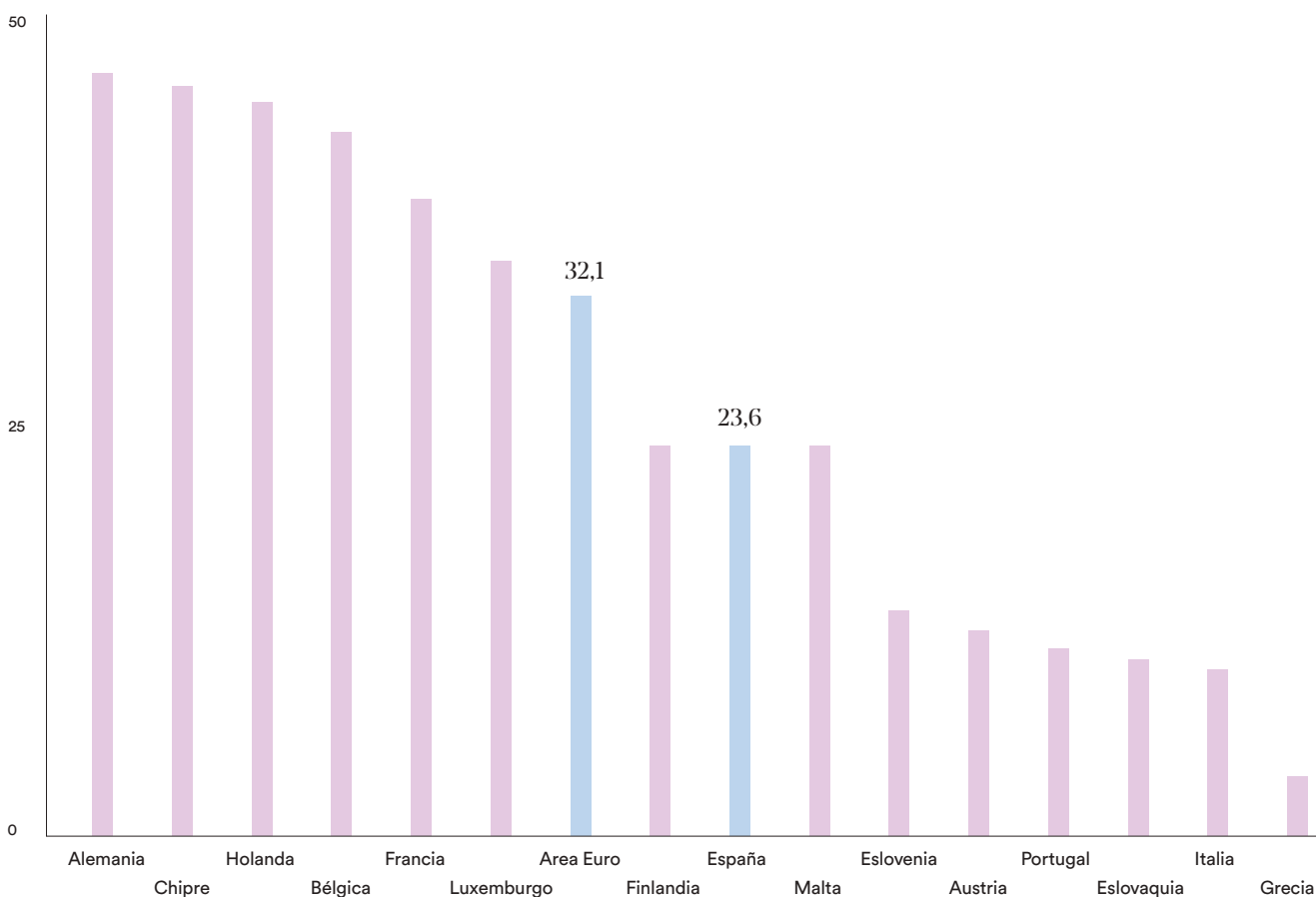
La previsión social en España descansa, generalmente, en el primer Pilar; es decir, en el sector público. La dotación presupuestaria de esta contingencia –recursos destinados para que las demandas de cuidados sean cubiertas por los servicios sociales- resulta insuficiente para cubrir los cuidados de larga duración contemplados en la Ley de Dependencia de 2006. Por otro lado, el segundo y tercer Pilar del sistema de pensiones (Figura 6) apenas se han desarrollado en España, a diferencia de lo que ocurre en otros países de nuestro entorno. La necesidad de completar la pensión con algún tipo de complemento privado, ya sean planes de pensiones de empleo (Pilar II) o privados (Pilar III), se enfrenta a un mejorable nivel de competencias financieras entre la población, que resulta ser menor en el caso de las mujeres.

Los hogares españoles no suelen completar pensiones con otro tipo de ahorro complementario o seguro de vida: apenas uno de cada cuatro hogares tiene uno u otro contratado.



**Figura 42.**  
Porcentaje de hogares que tienen un plan de pensiones o seguro de vida voluntario en países europeos, 2017

Fuente: Afi, a partir de Banco Central Europeo (2017). Encuesta Financiera de las Familias 2017.

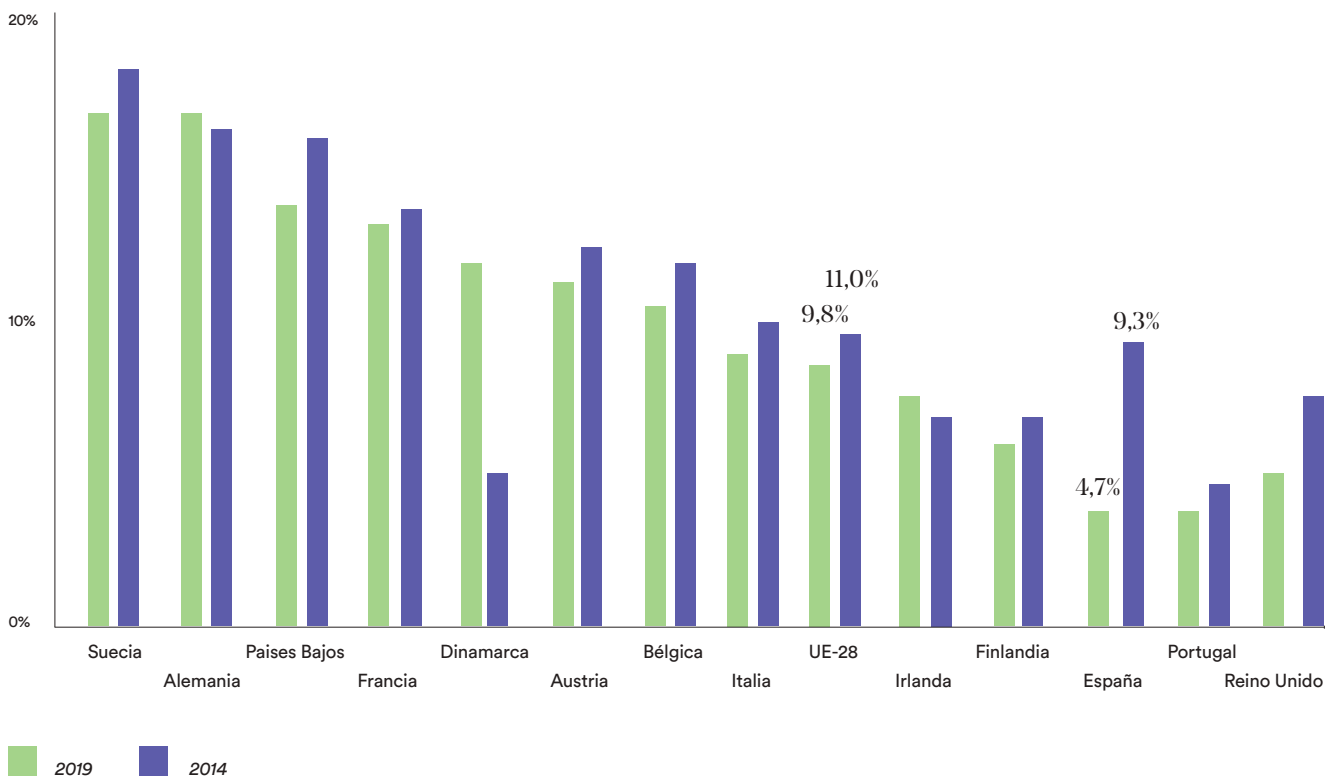


58 Instituto Santalucía (2018): "El reto de la longevidad en el siglo XXI". Para más información, ver el siguiente enlace: <https://institutosantalucia.es/shadow-newsletter-02?iframe=true&width:497px!important&height:100%&pdf=wp-content/uploads/2018/06/informe-reto-de-la-longevidad.pdf>



Figura 43. Tasas de ahorro de los hogares de la UE, 2014 y 2019 (previsión)

Fuente: Afi, a partir de Instituto de Estudios Económicos (2019). Previsiones Comisión Europea



La tasa de ahorro de los hogares en el conjunto de la UE-28 ha disminuido desde 2014 hasta alcanzar –según estimaciones de la Comisión Europea– un nivel del 9,8% en 2019, 1,2 puntos por debajo de las cifras alcanzadas en 2014. **En España, la tasa de ahorro de los hogares se sitúa considerablemente por debajo de la media europea**, concretamente en el 5,1%, lejos de la cifra presentada en 2014 que rondaba el 9,3%, y de las mostradas por países como Suecia y Alemania, ambos con una tasa de ahorro del 17,2%, seguidos de cerca por Países Bajos (14,7%) y Francia (14,0%). Los países que se encuentran más cerca del promedio español son Portugal, con una tasa de ahorro del 4,7%, y Reino Unido con el 4,5%.

De este modo, la falta de ahorro privado de los hogares españoles y la insuficiencia de las rentas en el (largo) periodo de la jubilación resultan en la necesidad de completar dichas rentas a través de sistemas de ahorro complementario que garanticen la suficiencia de rentas en la edad avanzada y suavicen la disponibilidad de recursos durante el ciclo de vida de las personas. Prever estas medidas complementarias a la jubilación requiere, por un lado, conocer su existencia y, por otro, comprenderlos adecuadamente.

Esta necesidad requiere conocimientos especializados para tomar decisiones financieras que desde una edad cada vez más temprana y hasta una edad cada vez más tardía, debemos tomar, prácticamente a diario, con implicaciones en el corto, medio y largo plazo. Esta es una realidad que ha sido constatada por Banco de España en su Encuesta de Competencias Financieras publicada en 2018.



# En consecuencia...



## Sistemas de ahorro complementario

Mientras que el coste económico de los cuidados de la dependencia de las mujeres representa 2,4 veces el importe medio de su pensión pública por jubilación, en el caso de los hombres apenas excede en 1,4 veces. Por ello, las mujeres tendrán mayor necesidad que los hombres de completar su pensión pública por jubilación con sistemas de ahorro complementario.



## Coste de dependencia

El coste de la dependencia crecería desde los 5.000 euros al año cuando la persona tenga entre 65 y 69 años, hasta los casi 20.000 euros al año cuando supere los 80 años de edad.



## Valor del trabajo no remunerado

El valor económico que suponía el esfuerzo diferencial que debían hacer las mujeres para alargar su esperanza de vida en buena salud suponía 8.945 millones de euros (0,8% del PIB).



## Falta de ahorros

La no constitución de estos ahorros previos puede conllevar un impacto negativo sobre el consumo futuro (algunos estudios lo cifran en 46.000 millones de euros, 3% del PIB).



## Destrezas financieras

Conocer estos sistemas de ahorro complementario para completar la pensión pública requiere una base de conocimientos y destrezas financieras que según la encuesta realizada por el Banco de España, es una asignatura pendiente en nuestro país.



# 03

## Conclusiones



**Hoy el sistema público de pensiones en España dedica menos recursos a mujeres que a hombres.**

El año 2018 cerró en España con más de 8,7 millones de pensionistas, de los que el 51,6% fueron hombres (4,5 millones) y el 48,4% mujeres (4,2 millones). Esto es porque las mujeres reciben más de un tipo de pensión con mayor frecuencia que los hombres. Sin embargo, **el gasto en pensiones en las mujeres es casi 24.500 millones de euros inferior en 2018 en comparación con el gasto en pensiones en los hombres.**

Este resultado responde a la brecha de género que el sistema de pensiones “hereda” del sistema laboral, dando lugar a un *gap* en materia de pensiones casi ineludible y solo **compensado por las diversas palancas de discriminación positiva a favor de la mujer que la Seguridad Social española incorpora** progresivamente, por una parte, y, adicionalmente, por otra, palancas no discriminatorias que afectan a todos los trabajadores con dificultades para completar sus carreras laborales por motivos como el desempleo de larga duración, entre cuyo colectivo están más representadas las mujeres.

La **percepción de pensiones** con menor dotación económica por parte de las mujeres jubiladas repercute sobre su **capacidad de consumo** y por lo tanto en su **bienestar** y en el del **conjunto de la economía**. El impacto sobre la economía española para el año 2018 se estima en 26.900 millones de euros en términos de Valor Añadido Bruto (VAB), lo que representa el 2,2% del PIB de 2018. En términos de empleo, la menor actividad económica derivada de esta menor capacidad de consumo de las mujeres pensionistas supone la no creación de 414.600 puestos de trabajo, equivalente al 2,1% del total de los ocupados en España en 2018.

Por otro lado, la **menor pensión de las mujeres también implica una menor recaudación fiscal por parte de la Agencia Tributaria**. En particular, supone 2.422 millones de euros menos ingresados en concepto de IRPF (2,2% del total de lo recaudado con esta figura tributaria) y otros 2.884 millones de euros en concepto de IVA (representan igualmente el 2,2% del total de lo recaudado con este impuesto).



**La brecha de género en pensiones se ha reducido en las altas porque las mujeres generan el derecho de acceder a su propia pensión, aunque la brecha persiste.**

La pensión promedio de una mujer en 2018 es de 740,2€ frente a los 1.162,3€ percibidos por el promedio de hombres pensionistas en España. **La diferencia de 422,2€ se amplía hasta los 450,1€ en el caso de las pensiones de jubilación.**

La brecha persiste porque las mujeres aún generan su propia pensión en menor proporción que los hombres. De hecho, mientras que las mujeres perciben con mayor frecuencia que los hombres pensiones contributivas de viudedad (11,9 veces más en 2018), las de jubilación son percibidas por los hombres 1,6 veces más que en el caso de las mujeres.



**La menor capacidad de generación de su propia pensión entre las mujeres responde a varias causas claramente identificadas.**

*Causa 1. Las mujeres siguen siendo beneficiarias de pensiones no contributivas en mayor medida que los hombres.*

Las mujeres son las principales receptoras de las pensiones no contributivas y asistenciales. En 2018, hubo casi medio millón de pensiones no contributivas de las cuales el 65,6% fueron recibidas por mujeres. Según el tipo de pensión, las mujeres perciben en el 76,1% de los casos las de jubilación, mientras que las pensiones por invalidez siguen una distribución más equilibrada, (51,7% percibidas por mujeres, 48,3% por hombres). Las pensiones asistenciales, aunque pocas, se encuentran sesgadas hacia las mujeres, que recibieron el 86,1% de las mismas (unas 2.911), tanto de enfermedad (86,0% de los casos) como las de vejez (91,3%).

*Causa 2. Las mujeres interrumpen sus carreras laborales más frecuentemente y durante más tiempo que los hombres, fundamentalmente debido a la maternidad y crianza de los hijos, y a la mayor prevalencia del desempleo de larga duración.*

Estas mayores interrupciones en las carreras laborales de las mujeres se traducen en **más lagunas de cotización, y más intensas, en sus carreras de cotización**. Las mujeres, como resultado, tienen carreras de cotización 4,5 años más cortas que las de los hombres.

Uno de los principales motivos generadores de lagunas de cotización en las carreras laborales de las mujeres es la maternidad. La pensión contributiva que recibirá la madre trabajadora del ejemplo ilustrativo (mujer 31 años, edad

media a la que las mujeres tienen su primer hijo, que se enfrenta a la decisión de interrumpir o no su carrera laboral para dedicarse al cuidado de su hijo; con variantes en función del nivel de formación y tiempo de excedencia) será, en el momento en el que se jubile:

- Un 10,0% menor a la que hubiera causado si no hubiese abandonado su carrera laboral hasta que su hijo tenga 12 años (11,9% en el caso de dos hijos), si su nivel de cualificación es bajo (ESO).
- Un 14,8% menor si se dedican al cuidado de un hijo (18,4% si dicho abandono se dilata por el cuidado de dos hijos), si su nivel de cualificación es alto (título universitario).

Dos hallazgos adicionales se derivan del análisis:

- Por un lado, el coste de oportunidad de la decisión de interrumpir la carrera laboral por motivos de maternidad y crianza es mayor entre las mujeres con mayor cualificación.
- Por otro, las pérdidas derivadas de la interrupción de la carrera laboral con motivo del cuidado de hijos que han sido estimadas en el ejemplo ilustrativo superan en todos los casos la compensación del 5% por dos hijos contemplada en la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016.



*Causa 3. Mayor prevalencia del desempleo de larga duración entre las mujeres*

**El 11,3% de las mujeres entre 35-44 años habría generado lagunas de cotización por desempleo con motivo de la crisis económica en 2018, pero solo un 1,7% podría completarlas voluntariamente para su jubilación.** En el caso de los hombres, se encontraban en dicha situación de desempleo el 8,6% del total de los activos, desvelando una brecha de género a razón de 1,3 mujeres por cada hombre.

La voluntad de suscribir un convenio especial de la Tesorería General de la Seguridad Social para cotizar para su jubilación futura, como el recogido en el Real Decreto-Ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo, dependerá de la holgura de rentas para poder realizar el ahorro financiero necesario, además del conocimiento que las personas afectadas tengan de la existencia, funcionamiento e implicaciones de futuro de esta posibilidad.



**Longevidad, dependencia y la suficiencia de la pensión**

El valor económico que suponía el esfuerzo diferencial que debían hacer las mujeres para alargar su esperanza de vida en buena salud o libre de discapacidad alcanzaba los 8.945 millones de euros (0,8% del PIB), tal como se estimó en el Informe de brecha de género en salud. Se estima asimismo que el coste de la dependencia crecería desde los 5.000 euros al año cuando la persona tenga entre 65 y 69 años, hasta los casi 20.000 euros al año cuando supere los 80 años de edad.

Desde la perspectiva de los ingresos, el análisis desvela que, a partir de los 85 años, mientras que el coste económico de los cuidados de la dependencia de las mujeres representa 2,4 veces el importe medio de su pensión pública por jubilación, en el caso de los hombres apenas excede en 1,4 veces. Por ello, **las mujeres tienen mayor necesidad que los hombres de completar su pensión pública por jubilación con sistemas de ahorro complementario**, precisamente para mejorar su capacidad financiera futura para afrontar los mayores costes de cuidados asociados a la longevidad. **La no constitución de estos ahorros previos puede conllevar un impacto negativo sobre el consumo futuro** (algunos estudios lo cifran en 46.000 millones de euros, 3% del PIB).

Conocer y contratar productos financieros que permitan planificar financieramente la jubilación mediante mecanismos para completar la pensión pública requiere una base de **conocimientos y destrezas financieras que, según la encuesta realizada por el Banco de España, es una asignatura pendiente en nuestro país.**

## Coste de oportunidad

	Ámbito personal y familiar	Conjunto de la economía y sociedad	Presupuestos públicos
La trayectoria laboral de las mujeres, determinante de la brecha de género en pensiones	<p>Gasto en pensiones en las mujeres 24.500 millones € inferior que en hombres (2018).</p> <p>Importe pensión jubilación media H es 1,3 veces importe pensión media M.</p> <p>Importe pensión jubilación media H es 1,3 veces importe pensión media M.</p>	<p>Renuncia a millones de € en consumo privado.</p> <p>Renuncia a 26.909 millones € en términos de VAB. Merma de actividad económica de 2,2% PIB (2018).</p> <p>Renuncia a 414.622 empleos (-2,1%).</p>	<p>La Agencia Tributaria habría dejado de ingresar 2.422 y 2.884 millones de € en 2018 por IRPF e IVA, respectivamente.</p> <p>Estas cifras suponen el 2,2% del total de la recaudación fiscal de ambas figuras tributarias.</p>
	<p>Duración vida laboral M &lt; H (32,8 años vs 37,0 en 2017). Tasa de actividad M &lt; H (53,2% vs 64,7% en 2017). Salario medio de cotización M &lt; H.</p>		

Lagunas de cotización por maternidad, cuidados, crianza

5,0% de M ocupadas de baja o excedencia por maternidad / cuidados abandonó totalmente el mercado de trabajo una vez finalizado dicho permiso, mientras que un 3,3% comienza a trabajar tiempo parcial.

Efecto del abandono del mercado laboral sobre la pensión pública por jubilación es mayor cuanto más alto sea el nivel educativo completado por la y cuanto más dilate el periodo de interrupción de su carrera laboral.

Mujer 31 años, cualificación baja (ESO):  
1 hijo, excedencia hasta 12 años del menor: Baja la pensión 10,0% (no hay compensación).  
2 hijos, excedencia hasta 12 años del menor: Baja un 11,9% (> 5% compensación por 2 hijos).

Mujer 31 años, cualificación alta (Universitaria):  
1 hijo, excedencia hasta 12 años del menor: Alta pensión 14,8% (no hay compensación).  
2 hijos, excedencia hasta 12 años del menor: Sube un 18,4% (> 5% compensación por 2 hijos).

Lagunas de cotización por desempleo de larga duración

Mayor proporción de M activas entre 35 y 44 años con lagunas de cotización que H (11,3% M vs. 8,6%).

Mayor dificultad de completar voluntariamente dichas lagunas (1,9 veces más M que H).

Longevidad, dependencia y suficiencia de la pensión

Coste económico de cuidados por dependencia: 5.000 €/año (65 - 69 años) - 20.000 €/ año (> 80 años).

M: 2,4 veces importe medio de pensión pública por jubilación; H 1,4 veces.

Mayor necesidad de M de completar pensión pública por jubilación con otros productos financieros o actuariales.

Esfuerzo diferencial de M para alargar su esperanza de vida en buena salud: 8.945 millones € (0,8% del PIB).

No constitución de ahorros previos → caída del consumo futuro 46.000 millones € (3% del PIB).

Proyección cualitativa

Estimación cuantitativa

Fuente: Afi

# 04

## Reflexiones finales



El análisis realizado evidencia el coste de oportunidad que, para el conjunto de la sociedad española, impone la actual brecha de género en pensiones. Las contributivas de jubilación, sobre las que se ha centrado el análisis, están determinadas por la trayectoria laboral de la persona beneficiaria: el número total de años cotizados, el periodo de cómputo de la base reguladora, el importe del salario y la base de cotización.

Las mujeres se encuentran más condicionadas que los hombres a que la duración de su carrera laboral y remuneración recibida por el trabajo desempeñado sean menores, lo que se traduce de forma inmediata en un menor importe de la pensión contributiva por jubilación. La brecha salarial, el techo de cristal y las lagunas de cotización que sufren las mujeres durante su trayectoria laboral son por tanto causas determinantes de la brecha de género en pensiones, no siendo atribuible al sistema público de pensiones que, de hacer algún tipo de discriminación de género, ésta sería en todo caso positiva.

Las lagunas de cotización están causadas, entre otros condicionantes de género, por (i) la mayor dilatación del periodo en el que las mujeres se encuentran en situación de desempleo en momentos de crisis económica;

---

El análisis realizado evidencia el coste de oportunidad que para el conjunto de la sociedad española impone la actual brecha de género en pensiones.

---

(ii) el tránsito a la inactividad o parcialidad por demandas de conciliación familiar asociadas fundamentalmente a la maternidad; y (iii) la situación de informalidad de algunas ocupaciones eminentemente femeninas, como el empleo doméstico.

Un coste que supone, en definitiva, una renuncia a alcanzar mayores cotas de bienestar en la edad avanzada, al crecimiento económico asociado a la menor capacidad de consumo de las mujeres pensionistas y a la adecuada preparación y planificación financiera que garantice rentas suficientes en el futuro. La planificación de las finanzas personales y la previsión financiera de largo plazo de cara a la jubilación son asignaturas pendientes en España.

Darle la vuelta a este escenario y transformar las renunciaciones y costes en oportunidades y beneficios es una tarea urgente. Revisar los condicionantes que determinan la materialización de las brechas de género en pensiones y transformarlos en oportunidades requiere del impulso, de la colaboración y coordinación de empresas, instituciones públicas y sociedad en su conjunto. Fortalecer las capacidades financieras del conjunto de la población, y en especial de las mujeres, es un camino que debemos emprender con voluntad y transparencia.

#### **La trayectoria laboral de las mujeres, determinante de la brecha de género en pensiones**

Muchas de las reflexiones recogidas en el Informe sobre brecha de género en conciliación aplican directamente en el presente Informe dedicado a pensiones, en la medida en que ha quedado demostrado que parte de la brecha está relacionada con la interrupción de las carreras laborales de las mujeres por motivos asociados a la maternidad, cuidados y crianza de los hijos.

**Que la maternidad no suponga tantas renunciaciones para las mujeres y que se redistribuyan los costes de los hijos**

**entre familia, sociedad y Estado (y equitativamente entre ambos progenitores, esto es, corresponsabilidad), es el primer objetivo sobre el que habrían de girar las acciones a emprender.** El compromiso de las mujeres con su formación y con su trayectoria profesional es irreversible, por lo que la sociedad debe adaptarse a dicha realidad.

Así, se confirma la necesidad de reflexionar y tomar acciones sobre aspectos tales como la evaluación de la eficacia y eficiencia de las medidas compensatorias contempladas en el sistema público de pensiones (caso desempleo de larga duración), así como de la comprensión y adopción por parte de los colectivos objetivo.







### Ahorro previsional a largo plazo

- Fomento de la cultura de ahorro previsional a largo plazo entre la población española para completar las rentas futuras de jubilación que procedan del sistema público de pensiones. El hecho de que las mujeres vivan más años y con peor salud que los hombres implica un mayor esfuerzo de las primeras que de los segundos.
- Familiarización de la población española con las alternativas existentes en el mercado para una adecuada previsión individual que garantice que las rentas futuras sean suficientes (en cuantía y duración) para atender las necesidades asociadas a la longevidad y dependencia que sufrirán con mayor probabilidad las mujeres que los hombres.
- Impulso de los planes de pensiones promovidos por empresas en favor de sus empleados (segundo pilar del sistema de pensiones), mediante la generalización de los programas de adscripción por defecto que se han desarrollado en otros países europeos. Este vehículo sería claramente beneficioso para las mujeres, ya que contribuiría a compensar, de alguna u otra forma, el coste de oportunidad en pensiones que asumen cuando interrumpen sus carreras laborales.

### Longevidad, dependencia y cuidados

- Explicar de forma comprensible a toda la población:
  - Las implicaciones que suponen tanto la creciente longevidad como el gran reto de la dependencia (funcional), la contingencia del siglo XXI.
  - Las alternativas existentes para una adecuada previsión individual que permita complementar las coberturas del sistema público de pensiones ante los riesgos de dependencia, y contar con rentas suficientes para cubrir el coste que supondrán sus cuidados de larga duración.
- Acelerar y garantizar la profesionalización, estandarización y accesibilidad de los servicios de cuidados. Los cambios demográficos auguran una progresiva reducción de los cuidados informales proporcionados por la red familiar de la persona dependiente.

### Competencias financieras

- Situar la educación financiera en el debate público. Una población más y mejor informada y mayores capacidades y habilidades financieras comprenderá mejor las interrelaciones existentes entre conceptos económicos, fiscales, demográficos y de cuentas públicas.

## Metodología

### Enfoque

Para cada una de las brechas se han identificado las causas y efectos más relevantes, sin ánimo de exhaustividad pero sí de representatividad, y así lo reflejan las estimaciones presentadas.

El perímetro y profundidad del coste de oportunidad o sustitución estimado por la existencia de brechas de género en conciliación busca destacar aquellos efectos más relevantes provocados por las brechas más evidentes en función de su dimensión, del número de personas afectadas o de su capacidad transformadora para la economía.

### Descripción metodológica

#### Brecha 1. La trayectoria laboral de las mujeres, determinante de la brecha de género

Para el cálculo de la brecha de género en el gasto en pensiones por tipo de pensión contributiva se han tomado como referencia los datos del número de pensiones y la pensión media de Pensiones Contributivas del Sistema de la Seguridad Social del año 2018.

Así, el gasto en pensiones se calcula como la multiplicación del número de pensiones por la pensión media para cada tipo de pensión contributiva y según cada sexo. La brecha de género en el gasto en pensiones es la diferencia entre el gasto destinado a hombres menos el gasto destinado a mujeres.

Este gasto calculado puede no coincidir con el definitivo de cierre de año, dato que aún no ha sido publicado por la Seguridad Social (liquidación del Presupuesto de Gastos y Dotaciones del total Sistema de la Seguridad Social del año 2018).

Para el cálculo del impacto económico de la brecha de género en el gasto en pensiones se ha aplicado la metodología de las Tablas Input-Output (TIO), empleando para ello los datos provistos por el Instituto Nacional de Estadística (INE), siendo los últimos disponibles del año 2015.

Las TIO son usadas con frecuencia para la obtención de medidas de impacto económico, ya que analizan la actividad económica de los sectores productivos más relevantes de la economía, centrándose en el proceso de compras y ventas intersectoriales y en la satisfacción de la demanda final, además de la coherencia entre producción total (facturación de las unidades productivas), rentas (o su equivalente, el Valor Añadido Bruto-VAB) y empleo.

El enfoque desarrollado a partir del modelo Input-Output se ha centrado en el modelo de demanda, que permite estudiar las consecuencias que las variaciones en el consumo de los hogares, de las empresas para su proceso productivo, o la inversión en bienes de capital tienen sobre otros agregados como la producción total, el valor añadido bruto, la renta (que contempla salarios, rentas del capital, de la propiedad, beneficios y remuneración de trabajadores no asalariados) y el empleo. Estos impactos se estudian a través de los efectos directos, indirectos e inducidos.

Los efectos directos son los que se producen en los sectores que tienen contacto directo con las mujeres pensionistas a través de la demanda realizada por las mismas de bienes y/o servicios. Como consecuencia, la menor capacidad de consumo se vería repercutida de forma directa en la producción de estos sectores.

Los efectos indirectos se generan a través de los consumos intermedios a suministradores de los sectores afectados de forma directa por la merma en la capacidad de consumo de las mujeres pensionistas. Como consecuencia del menor consumo de las mujeres pensionistas, los sectores afectados de forma directa generan menor actividad económica lo que disminuye a su vez la demanda de estos a sus proveedores. Esto tiene efectos tanto en términos de producción como de empleo.

Los efectos inducidos son producidos a través del uso de las rentas generadas en el impacto directo e indirecto para la compra de bienes y servicios al conjunto de actividades de la economía. Los trabajadores de las empresas afectadas dejan de percibir un salario como causa de la reducción de la producción de la empresa, lo que a su vez merma la capacidad de compra de estos trabajadores.

Para más información, consultar:

<http://www.ine.es/dynt3/metadatos/es/RespuestaDatos.html?oe=30033>

#### Brecha 1.1. Lagunas de cotización por maternidad, cuidados, crianza

En este apartado se realiza la descripción de la metodología utilizada para el cálculo de las pensiones de jubilación resultantes en los supuestos desarrollados en el cuerpo del informe al que hace referencia esta sección, que se resume a continuación:

Supuestos planteados para las mujeres que tienen un hijo:

	Educación Secundaria Obligatoria (ESO)	Ciclo de Formación Profesional	Educación superior
Edad primer empleo (años)	19	21	23
Ocupación	Grupo 5. Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	Grupo 4. Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	Grupo 2. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales
Salario medio bruto			
€/mes	1.351	1.801	2.855
€/año	18.908	25.220	39.969
Actualización anual del salario percibido	1%		
Bases de cotización por contingencias comunes del Régimen General de la Seguridad Social (12 pagas anuales)			
Mínima (€/mes)	1.050	1.050	1.215,9
Máxima (€/mes)	4.070,1	4.070,1	4.070,1
Edad media maternidad 1º hijo (años)	31		
Edad media maternidad 2º hijo (años)	-		
Periodo de excedencia (años)	3		
Tiempo fuera del mercado laboral (años)	12		
Tiempo de inactividad laboral (años)	9		
Edad de reincorporación al mercado laboral (años)	43		
Brecha salarial del momento de reincorporación tras el abandono del mercado laboral	-10%		
Salario medio bruto en el momento de reincorporación			
€/mes	1.370	1.827	2.895
€/año	19.175	25.577	40.534
Actualización anual del salario percibido	1%		
Edad de jubilación (años)	67		
Base reguladora (€/año)	23.630	31.282	49.443
Número de años cotizados	39	37	35
Base reguladora ajustada a la carrera de cotización	100%	100%	95,6%
Factor de sostenibilidad	0,8386		
Pensión resultante bruta (€/año)	19.815	26.232	39.637
Coste de oportunidad abandono del mercado laboral	-10,0%	-10,7%	-14,8%
Límite máximo pensión (€/año)	53.803		
Pensión con complemento Ley 48/2015			
Por 2 hijos +5%	-		

Supuestos planteados para las mujeres que tienen dos hijos:

	Educación Secundaria Obligatoria (ESO)	Ciclo de Formación Profesional	Educación superior
Edad primer empleo (años)	19	21	23
Ocupación	Grupo 5. Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	Grupo 4. Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	Grupo 2. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales
Salario medio bruto			
€/mes	1.351	1.801	2.855
€/año	18.908	25.220	39.969
Actualización anual del salario percibido	1%		
Bases de cotización por contingencias comunes del Régimen General de la Seguridad Social (12 pagas anuales)			
Mínima (€/mes)	1.050	1.050	1.215,9
Máxima (€/mes)	4.070,1	4.070,1	4.070,1
Edad media maternidad 1º hijo (años)	31		
Edad media maternidad 2º hijo (años)	33		
Periodo de excedencia (años)	5		
Tiempo fuera del mercado laboral (años)	12		
Tiempo de inactividad laboral (años)	9		
Edad de reincorporación al mercado laboral (años)	45		
Brecha salarial del momento de reincorporación tras el abandono del mercado laboral	-10%		
Salario medio bruto en el momento de reincorporación			
€/mes	1.397	1.864	2.954
€/año	19.561	26.091	41.349
Actualización anual del salario percibido	1%		
Edad de jubilación (años)	67		
Base reguladora (€/año)	23.134	30.149	47.381
Número de años cotizados	39	37	35
Base reguladora ajustada a la carrera de cotización	100%	100%	95,6%
Factor de sostenibilidad	0,8386		
Pensión resultante bruta (€/año)	19.399	25.282	37.984
Coste de oportunidad abandono del mercado laboral	-11,9%	-13,9%	-18,4%
Límite máximo pensión (€/año)	53.803		
Pensión con complemento Ley 48/2015			
Por 2 hijos +5%	20.369	26.546	39.883

Tomando como referencia el perfil de la mujer con nivel educativo básico que tiene un hijo e interrumpe su carrera laboral para dedicarse a su cuidado, se describe la metodología seguida para el cálculo de la pensión de jubilación resultante. Para el resto de perfiles, se sigue la misma metodología descrita aplicando los supuestos que le corresponden resumidos en las dos tablas anteriores.

Con 67 años llega el momento de jubilación de la mujer con nivel de educación básica (ESO), que tuvo un hijo a los 31 años y decidió interrumpir su carrera laboral hasta que este cumplió 12 años, reincorporándose al mismo con 43 años, tras 9 años de inactividad.

Esta interrupción de la carrera laboral tiene un impacto sobre el salario de retorno de esta mujer, el cual se estima

que sufre una merma del 10% respecto al que le hubiera correspondido de haber continuado su proyección profesional y salarial. Por ello, en el momento del retorno (año 2031) el salario bruto anual percibido es de 19.175 euros. Este salario se irá actualizando asumiendo un incremento del IPC anual del 1% cada año.

El periodo de cómputo que se tiene en cuenta para calcular las bases de cotización en el momento de jubilación de esta mujer (año 2055) se amplía hasta los 25 años<sup>59</sup>. Es decir; para calcular su pensión se tendrá en cuenta el salario bruto percibido multiplicado por el tipo medio efectivo de cotización (28,8% en 2018<sup>60</sup>), junto con las bases de cotización máxima y mínima que le corresponden según su ocupación de los 25 últimos años de su carrera laboral.

Año	Año de cotización	Edad	Salario	Bases mínimas (€/año)	Bases máximas (€/año)	Bases de cotización anual aplicadas
2055	0	67	24.348	18.027,7	69.880,5	0,0
2054	1	66	24.107	17.849,2	69.188,6	24.106,6
2053	2	65	23.868	17.672,5	68.503,5	23.867,9
2052	3	64	23.632	17.497,5	67.825,3	23.631,6
2051	4	63	23.398	17.324,3	67.153,8	23.397,6
2050	5	62	23.166	17.152,7	66.488,9	23.166,0
2049	6	61	22.937	16.982,9	65.830,6	22.936,6
2048	7	60	22.709	16.814,7	65.178,8	22.709,5
2047	8	59	22.485	16.648,3	64.533,4	22.484,6
2046	9	58	22.262	16.483,4	63.894,5	22.262,0
2045	10	57	22.042	16.320,2	63.261,9	22.041,6
2044	11	56	21.823	16.158,6	62.635,5	21.823,4
2043	12	55	21.607	15.998,7	62.015,4	21.607,3
2042	13	54	21.393	15.840,3	61.401,4	21.393,4
2041	14	53	21.182	15.683,4	60.793,4	21.181,6
2040	15	52	20.972	15.528,1	60.191,5	20.971,8
2039	16	51	20.764	15.374,4	59.595,5	20.764,2
2038	17	50	20.559	15.222,2	59.005,5	20.558,6
2037	18	49	20.355	15.071,5	58.421,3	20.355,1
2036	19	48	20.154	14.922,2	57.842,8	20.153,5
2035	20	47	19.954	14.774,5	57.270,1	19.954,0
2034	21	46	19.756	14.628,2	56.703,1	19.756,4
2033	22	45	19.561	14.483,4	56.141,7	19.560,8
2032	23	44	19.367	14.340,0	55.585,8	19.367,1
2031	24	43	19.175	14.198,0	55.035,5	19.175,4
2030	25	42	0	14.057,4	54.490,6	14.057,4

59 Fuente: <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/10963/28393/28396/28475/6159>

60 Este tipo se ha calculado a partir de las Cuentas trimestrales no financieras de los sectores institucionales de la economía española que publica el INE. Disponibles en: [http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736165305&menu=ultiDatos&idp=1254735576581](http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736165305&menu=ultiDatos&idp=1254735576581)

El último año del periodo de inactividad (año 2030) forma parte del periodo de cómputo de la pensión contributiva de jubilación. Debido a que esta mujer no se encontraba empleada en este momento el salario percibido ese año fue de 0 euros. No obstante, de cara al cómputo de la pensión de jubilación las lagunas de cotización (periodos no cotizados) se completan habitualmente con la base mínima del grupo de cotización de correspondencia.

### Cálculo de la base máxima y mínima:

1. Las bases y tipos de cotización por contingencias comunes del Régimen General de la Seguridad Social del año 2019<sup>61</sup> son las siguientes:

Grupo de cotización	Categorías profesionales	Bases mínimas (€/mes)	Bases máximas (€/mes)
5	Oficiales Administrativos	1.050,00	4.070,10

2. Que actualizadas asumiendo un incremento anual del IPC del 1% resultan en el año 2030 en...

Grupo de cotización	Categorías profesionales	Bases mínimas (€/mes)	Bases máximas (€/mes)
5	Oficiales Administrativos	1.171,45	4.540,88

3. Multiplicada por 12 pagas anuales, la base mínima con la que se complementa la base de cotización es de...

Grupo de cotización	Categorías profesionales	Bases mínimas (€/mes)	Bases máximas (€/mes)
5	Oficiales Administrativos	14.057,4	54.490,6

### Cálculo de la base reguladora:

La base reguladora se calcula sumando todas las bases de cotización del periodo de cómputo actualizadas con el crecimiento del IPC anual, dividido por el número de años a considerar para el periodo de cómputo (o meses, si el cálculo se hace de forma mensual).

Las bases correspondientes a los dos años previos a la jubilación no se actualizan, mientras que las anteriores restantes sí. Para actualizar el IPC se realiza la asunción de que este va a ser de al menos el 1% cada año.

1. Suma de las bases de cotización anuales .....573.254,08  
 2. Divisor..... 25  
 3. Base reguladora..... 23.629,64

<sup>61</sup> Disponible en: <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/CotizacionRecaudacionTrabajadores/36537>

<sup>62</sup> Estos porcentajes son recogidos por el Sistema de la Seguridad Social: <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/10963/28393/28396/28475/6159>

<sup>63</sup> Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11724>

<sup>64</sup> Fuente: <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/10963/28393/28396/28475/6159>

### Ajuste de la base reguladora en función de la carrera de cotización:

El ajuste de la base reguladora se realiza en función de si la persona en cuestión ha completado o no el número de años necesarios para obtener el derecho a percibir el 100% de la pensión de jubilación. En caso de no completarlos el porcentaje de pensión recibido se reduciría en función de cuánto tiempo le falte para completar dicho tiempo<sup>62</sup>.

En este caso, esta trabajadora ha completado 39 años de carrera laboral, por lo que tendría derecho a percibir el 100% de la pensión de jubilación, ya que el número de años necesarios para ello en 2055 es de 37.

1. Base reguladora..... 23.629,64  
 2. % de ajuste..... 100%  
 3. Base reguladora ajustada..... 23.629,64

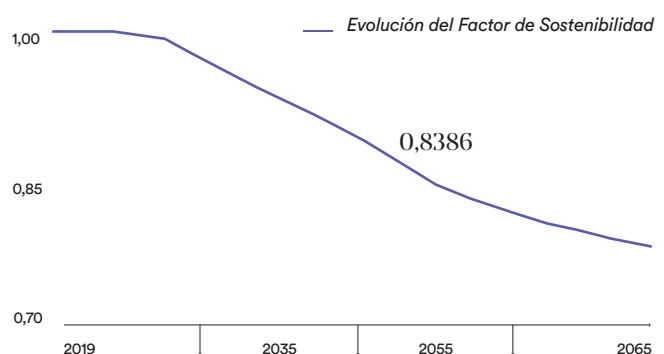
### Factor de sostenibilidad:

De acuerdo con el artículo 211 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social<sup>63</sup>, “el factor de sostenibilidad se define como un instrumento que con carácter automático permite vincular el importe de las pensiones de jubilación del sistema de la Seguridad Social a la evolución de la esperanza de vida de los pensionistas, (...), ajustando las cuantías que percibirán aquellos que se jubilen en similares condiciones en momentos temporales diferentes”.

Este factor se aplica una sola vez para la determinación del importe inicial de las pensiones de jubilación, reduciendo la cuantía de la misma como consecuencia del aumento de la esperanza de vida. Para su cálculo se tienen en cuenta las tablas de mortalidad de la población pensionista de jubilación del sistema de la Seguridad Social y la edad de 67 años como edad de referencia, aplicándose la formulación recogida en el mencionado Real Decreto.

La entrada en vigor del factor de sostenibilidad estaba prevista para el año 2019. No obstante, ha sido aplazada por la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018<sup>64</sup>, hasta el año 2023.

A partir de este año, se incluye el factor de sostenibilidad en el ajuste de la cuantía de la pensión de jubilación. La proyección de este factor se ha realizado sobre la base de la evolución de la esperanza de vida a los 67 años que publica el INE. Siguiendo la formulación planteada en el Real Decreto, el factor de sostenibilidad del año 2055, que es cuando se jubila la persona del análisis, y que se aplica a la base reguladora es de 0,8386.



### Pensión bruta resultante:

Como consecuencia de la aplicación del factor de sostenibilidad a la base reguladora ajustada, la pensión de jubilación anual resultante sería la siguiente:

1. Base reguladora ajustada.....	23.629,64
2. Factor de sostenibilidad.....	0,8386
3. Pensión anual bruta.....	19.814,81

### Máximos y mínimos de la pensión de jubilación:

La pensión de jubilación máxima en 2019 es de 37.231,74 € al año<sup>65</sup>. Si se realiza la actualización de esta cifra con el aumento anual del 1% del IPC se obtiene que la pensión máxima en 2055 será de 53.802,71 euros al año.

La pensión causada por esta persona no superaría la máxima de 2055, por lo que la recibirá en su totalidad.

### Complemento por maternidad:

De acuerdo con la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016, las madres que han tenido al menos dos hijos pueden complementar su pensión pública por jubilación hasta un 15%. Este complemento por maternidad es del 5% por 2 hijos; 10% por 3 hijos; y 15% por 4 o más hijos.

El complemento se calcula sobre la pensión de jubilación resultante. En el ejemplo anteriormente descrito no aplicaría este complemento, puesto que solo tiene un hijo. Sin embargo, en el ejemplo de la misma mujer que tiene dos hijos, la pensión de jubilación resultante con complemento sería la siguiente:

1. Pensión de jubilación anual bruta sin complemento.....	19.399,19
2. Complemento aplicado por dos hijos.....	5%
3. Pensión de jubilación anual bruta con complemento.....	20.369,15

### Brecha 1.1. Lagunas de cotización por desempleo de larga duración

Para calcular el porcentaje de parados que ha generado una laguna de cotización, se ha recurrido a los microdatos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE, tanto en su corte transversal<sup>66</sup>, como en el longitudinal<sup>67</sup>.

Los microdatos de corte transversal se han empleado para conocer la distribución del número de parados según los meses que distan desde que perdieron su último empleo hasta la fecha a la que hacen referencia los datos<sup>68</sup>, distinguidos igualmente por sexo y rango de edad. En primer lugar, porque resulta imprescindible conocer la brecha de género en la persistencia del desempleo, y, en segundo lugar, porque el objetivo es conocer también cómo afecta esta contingencia al colectivo de 35-44 años, que es aquel para el que se ha promulgado recientemente una medida normativa que pretende mitigar, de alguna u otra manera, el efecto del desempleo ocasionado por la pasada crisis económica y financiera sobre su futura pensión pública por jubilación. En particular, los datos que se muestran en este ejercicio se corresponden con el primer trimestre de cada año, desde 2007 hasta 2018.

Los microdatos de corte longitudinal se han utilizado para conocer el tiempo medio de cotización previa a la pérdida del empleo de los ocupados que transitaban hacia el desempleo en cada periodo de referencia de los datos. Conocer esta variable es determinante para estimar la duración de la prestación contributiva por desempleo que le hubiera correspondido a este trabajador y, por lo tanto, inferir el inicio de la laguna de cotización como consecuencia de la dilatación de su periodo en desempleo. Esta variable se ha calculado distinguiendo el sexo de las personas que perdieron su empleo con el objetivo de conocer cómo es la brecha de género en este aspecto. En particular, los datos que se muestran en este ejercicio se corresponden con el flujo del primer al segundo trimestre de cada año, desde 2007 hasta 2018.

El proceso que se sigue para llegar a estimar el número de personas paradas con lagunas de cotización en cada momento es el siguiente:

A. Distribución de parados según género, tiempo cotizado y tiempo en desempleo. Para cruzar estas dos últimas variables, se ha considerado que el tiempo de cotización previo de cada stock de parado es similar al que revelan las transiciones laborales indicadas con anterioridad (ver tabla A del ejemplo). De esta manera, se obtiene un volumen de personas en cada año que, relativizado sobre el total de cada colectivo (parados y población activa), permite conocer esta misma cifra en términos porcentuales, siendo una magnitud completamente comparable entre sexos.

Días de cotización	Días de prestación
de 360 a 539	120
de 540 a 719	180
de 720 a 899	240
de 900 a 1079	300
de 1080 a 1259	360
de 1260 a 1439	420
de 1440 a 1619	480
de 1620 a 1799	540
de 1800 a 1979	600
de 1980 a 2159	660
desde 2160	720

Fuente: Afi, SEPE

<sup>65</sup> Fuente: <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Pensionistas/Revalorizacion/30459>.

<sup>66</sup> Disponibles en el siguiente enlace: [http://www.ine.es/lyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736176918&menu=resultados&secc=1254736030639&idp=1254735976595](http://www.ine.es/lyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=resultados&secc=1254736030639&idp=1254735976595).

<sup>67</sup> A los que tiene acceso Afi.

<sup>68</sup> Esta metodología excluye, por tanto, a aquellos parados que no hayan tenido un empleo anterior.

B. Duración de la prestación contributiva por desempleo. El SEPE lo calcula teniendo en cuenta el tiempo de ocupación cotizado a desempleo durante los seis años anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que terminó la obligación de cotizar, o en su caso, desde el nacimiento del derecho a la prestación de desempleo anterior. Los días de vacaciones pagadas y no disfrutadas se considerarán periodos de ocupación cotizada. Para determinar la duración de la prestación se aplicará la siguiente escala.

C. Duración de la laguna de cotización. Si la duración de la prestación contributiva por desempleo es menor que el tiempo que lleva parada una persona desempleada, entonces se considerará que ha emergido una laguna de cotización. Su duración, por tanto, dependerá del tiempo que lleve en desempleo.

D. Distribución de parados con lagunas de cotización según género, tiempo cotizado y tiempo en desempleo. A partir de la tabla C y de la A se identifica el número de parados en cada momento que cuenta con algún tipo de laguna de cotización. Para aquellos que constaten, al menos, tres años de laguna de cotización, podrán acogerse a la última normativa que ofrece la posibilidad de completar hasta dos años de dichas lagunas.

A continuación, se expone un ejemplo cuantitativo para el caso de hombres entre 35 y 44 años en el año 2007. El proceso se ha realizado, como se indicaba con anterioridad, hasta el año 2018 y para el caso de las mujeres para esa misma franja de edad.

#### A) Distribución de parados (personas) según género, tiempo cotizado (columnas) y tiempo en desempleo (filas), 2007

Hombre	De 0 a 11 meses	De 12 a 17 meses	De 18 a 23 meses	De 24 a 29 meses	De 30 a 35 meses	De 36 a 41 meses	De 42 a 47 meses	De 48 a 53 meses	De 54 a 59 meses	De 60 a 65 meses	De 66 a 71 meses	72 o más meses	Total
1 año (de 0 a 11 meses)	58.924	8.897	9.252	9.354	593	4.174	1.296	4.768	7.191	2.608	677	17.497	125.232
2 años (de 12 a 23 meses)	11.392	1.720	1.789	1.808	115	807	251	922	1.390	504	131	3.383	24.212
3 años (de 24 a 35 meses)	3.251	491	511	516	33	230	72	263	397	144	37	965	6.910
4 años (de 36 a 47 meses)	2.060	311	323	327	21	146	45	167	251	91	24	612	4.377
5 años (de 48 a 59 meses)	1.973	298	310	313	20	140	43	160	241	87	23	586	4.194
6 años (de 60 a 71 meses)	964	145	151	153	10	68	21	78	118	43	11	286	2.048
7 años (de 72 a 83 meses)	1.041	157	163	165	10	74	23	84	127	46	12	309	2.212
8 años (de 84 a 95 meses)	214	32	34	34	2	15	5	17	26	9	2	63	454
9 años (de 96 a 107 meses)	713	108	112	113	7	50	16	58	87	32	8	212	1.515
10 años (de 108 a 119 meses)	433	65	68	69	4	31	10	35	53	19	5	129	921
Más de 10 años (120 meses o más)	2.610	394	410	414	26	185	57	211	319	116	30	775	5.547
<b>Total</b>	<b>83.575</b>	<b>12.619</b>	<b>13.123</b>	<b>13.267</b>	<b>841</b>	<b>5.920</b>	<b>1.838</b>	<b>6.763</b>	<b>10.200</b>	<b>3.699</b>	<b>960</b>	<b>24.817</b>	<b>177.622</b>



**B) Duración de la prestación contributiva por desempleo y periodo de cotización efectiva para la jubilación (meses)**

Hombre	De 0 a 11 meses	De 12 a 17 meses	De 18 a 23 meses	De 24 a 29 meses	De 30 a 35 meses	De 36 a 41 meses	De 42 a 47 meses	De 48 a 53 meses	De 54 a 59 meses	De 60 a 65 meses	De 66 a 71 meses	72 o más meses
1 año (de 0 a 11 meses)	0	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24
2 años (de 12 a 23 meses)	0	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24
3 años (de 24 a 35 meses)	0	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24
4 años (de 36 a 47 meses)	0	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24
5 años (de 48 a 59 meses)	0	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24
6 años (de 60 a 71 meses)	0	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24
7 años (de 72 a 83 meses)	0	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24
8 años (de 84 a 95 meses)	0	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24
9 años (de 96 a 107 meses)	0	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24
10 años (de 108 a 119 meses)	0	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24
Más de 10 años (120 meses o más)	0	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24

Fuente: Afi, SEPE

**C) Duración de la laguna de cotización por desempleo (meses)**

Hombre	De 0 a 11 meses	De 12 a 17 meses	De 18 a 23 meses	De 24 a 29 meses	De 30 a 35 meses	De 36 a 41 meses	De 42 a 47 meses	De 48 a 53 meses	De 54 a 59 meses	De 60 a 65 meses	De 66 a 71 meses	72 o más meses
1 año (de 0 a 11 meses)	6	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2 años (de 12 a 23 meses)	11	7	5	3	1	0	0	0	0	0	0	0
3 años (de 24 a 35 meses)	17	13	11	9	7	5	3	1	0	0	0	0
4 años (de 36 a 47 meses)	22	18	16	14	12	10	8	6	4	2	0	0
5 años (de 48 a 59 meses)	28	24	22	20	18	16	14	12	10	8	6	4
6 años (de 60 a 71 meses)	33	29	27	25	23	21	19	17	15	13	11	9
7 años (de 72 a 83 meses)	39	35	33	31	29	27	25	23	21	19	17	15
8 años (de 84 a 95 meses)	44	40	38	36	34	32	30	28	26	24	22	20
9 años (de 96 a 107 meses)	50	46	44	42	40	38	36	34	32	30	28	26
10 años (de 108 a 119 meses)	55	51	49	47	45	43	41	39	37	35	33	31
Más de 10 años (120 meses o más)	61	57	55	53	51	49	47	45	43	41	39	37

Fuente: Afi, SEPE

**D) Distribución de parados (personas) con lagunas de cotización según género, tiempo cotizado (columnas) y tiempo en desempleo (filas), 2007**

Hombre	De 0 a 11 meses	De 12 a 17 meses	De 18 a 23 meses	De 24 a 29 meses	De 30 a 35 meses	De 36 a 41 meses	De 42 a 47 meses	De 48 a 53 meses	De 54 a 59 meses	De 60 a 65 meses	De 66 a 71 meses	72 o más meses	Total
1 año (de 0 a 11 meses)	58.924	8.897	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	67.821
2 años (de 12 a 23 meses)	11.392	1.720	1.789	1.808	115	0	0	0	0	0	0	0	16.824
3 años (de 24 a 35 meses)	3.251	491	511	516	33	230	72	263	0	0	0	0	5.367
4 años (de 36 a 47 meses)	2.060	311	323	327	21	146	45	167	251	91	0	0	3.742
5 años (de 48 a 59 meses)	1.973	298	310	313	20	140	43	160	241	87	23	586	4.194
6 años (de 60 a 71 meses)	964	145	151	153	10	68	21	78	118	43	11	286	2.048
7 años (de 72 a 83 meses)	1.041	157	163	165	10	74	23	84	127	46	12	309	2.212
8 años (de 84 a 95 meses)	214	32	34	34	2	15	5	17	26	9	2	63	454
9 años (de 96 a 107 meses)	713	108	112	113	7	50	16	58	87	32	8	212	1.515
10 años (de 108 a 119 meses)	433	65	68	69	4	31	10	35	53	19	5	129	921
Más de 10 años (120 meses o más)	2.610	394	410	414	26	185	57	211	319	116	30	775	5.547
<b>Total</b>	<b>83.575</b>	<b>12.619</b>	<b>3.871</b>	<b>3.913</b>	<b>248</b>	<b>939</b>	<b>292</b>	<b>1.073</b>	<b>1.221</b>	<b>443</b>	<b>91</b>	<b>2.360</b>	<b>110.645</b>

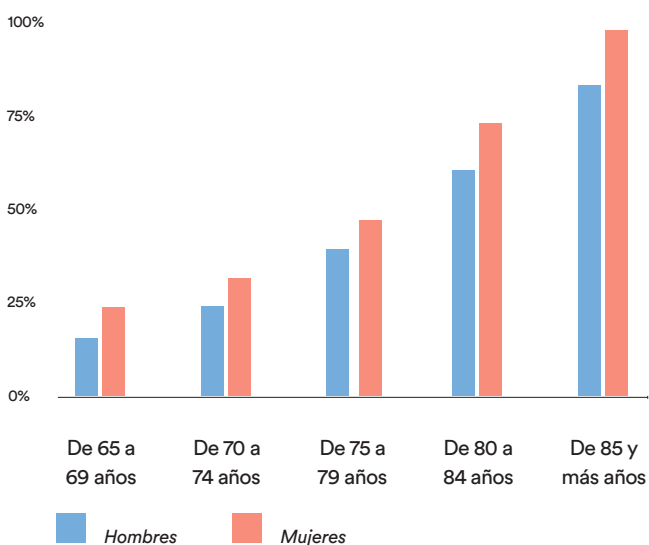
Fuente: Afi, SEPE

## Brecha 2. Longevidad, dependencia y suficiencia de la pensión

Para el cálculo del coste de la dependencia se han seguido los siguientes pasos y supuestos:

1. Dados los datos disponibles, se asume que el grado de dependencia para cada grupo de edad de la población de 65 años y más se corresponde con la dependencia funcional para el cuidado personal, tareas domésticas y movilidad, declarada por esta población en el cuestionario de la Encuesta Nacional de Salud. Esta información está desglosada por sexo.

**Porcentaje de H-M que manifiestan tener alguna dependencia funcional para el cuidado personal, tareas domésticas y/o movilidad por grupo de edad.**



2. En tanto que el grado de dependencia aumenta con la edad, se ha considerado que el número de horas diarias requeridas de cuidados crece a medida que lo hace la edad y el grado de dependencia. A pesar de que se observa una mayor incidencia de la necesidad de cuidados en las mujeres, se asume la misma distribución de horas requeridas entre ambos sexos. Así, para los que tienen entre 65 y 69 años, se ha considerado que necesitan 2 horas diarias de cuidados, para el grupo de 70 a 79 años se han asumido 4 horas diarias y para las personas de 80 años y más, 8 horas diarias, en línea con los resultados de la Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia (2008) del INE, mostrados en la Figura 39.
3. De acuerdo con el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el número de horas máximo que se puede trabajar en un año son 1.826. Asumiendo una jornada de 8 horas diarias, el número de días que se podría trabajar al año es 228,25.

4. El valor económico de una hora de cuidados es de 10,9 euros. Este dato se obtiene de la división del salario bruto anual procedente de la Encuesta Anual de Coste Laboral de 2017 (último dato disponible) de los sectores económicos con el código de CNAE “87. Asistencia en establecimientos residenciales” y “88. Actividades de servicios sociales sin alojamiento”, entre el número de horas máximo que se puede trabajar en un año (1.826).

5. Multiplicando el número de horas de cuidados necesitadas al año para cada grupo, por el número de días trabajados al año, por el coste de una hora de cuidados se obtiene el coste anual de estos cuidados para cada grupo de edad.

## Definiciones de trabajo

**Enfoque de género**<sup>69</sup> es el “concepto que hace referencia a las diferencias sociales -por oposición a las biológicas- entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura. Responden a construcciones sociales, modificables por consenso social”.

El género es por tanto **la construcción social de las diferencias basadas en el sexo**, y atiende a las funciones, comportamientos y atributos que las sociedades consideran apropiadas para hombres y mujeres.

**Pensiones** que, en su modalidad contributiva, cubren la pérdida de ingresos que sufre una persona cuando, alcanzada la edad establecida, cesa en el trabajo por cuenta ajena o propia, poniendo fin a su vida laboral, o reduce su jornada de trabajo y su salario en los términos legalmente establecidos. Esta prestación está incluida dentro de la acción protectora del Régimen General y de los Regímenes Especiales.

**Brecha de género en pensiones** definida como el conjunto de desigualdades por condición de género y, por tanto, susceptibles de ser evitables- determinantes de la menor cuantía de la pensión de jubilación que las mujeres disfrutaban en España.

**Coste de oportunidad** es el valor económico de la alternativa a la que se renuncia al decidirse por una determinada actuación o gasto. El valor económico citado iguala a los beneficios que se habrían obtenido de haber elegido la mejor alternativa posible. Existe siempre un coste de oportunidad porque los recursos disponibles son limitados (ya se trate de dinero o tiempo) ya que es precisamente esta circunstancia la que obliga a elegir entre las opciones posibles.

**Coste de sustitución** es el valor económico de los cuidados informales realizados por los familiares de las personas dependientes que serían susceptibles de ser externalizados a terceros, generalmente, profesionales o especialistas del sector servicios (cuidados formales).

69 Comisión Europea (1998) “100 words for equality - A glossary of terms on equality between women and men”, disponible en <https://rm.coe.int/16805atcb6>.

	Grupo de edad	Horas necesitadas de atención	Días trabajados al año	Coste / Hora	Coste de cuidados
Necesidades básicas	65 a 69	2	228,25	10,9	4.985
Necesidades medias	70 a 79	4			9.960
Necesidades avanzadas	80+	8			19.938

## Glosario

- **Afiliación:** acto a través del cual se realiza la incorporación al Sistema de la Seguridad Social de un trabajador, lo que le convierte en titular de derechos y obligaciones con el mismo. Da lugar a la asignación del número de afiliación, de carácter vitalicio y único para todo el sistema.
- **Alta:** es la comunicación a la Seguridad Social de la incorporación de un trabajador a una actividad que le convierte en un trabajador protegido por el Sistema de Seguridad Social.
- **Baja:** es la comunicación a la Seguridad Social que debe hacer el empresario cuando un trabajador deja de trabajar en la empresa o el trabajador por cuenta propia cuando éste finaliza su actividad profesional.
- **Base de cotización mensual:** es la suma del salario base y en especie, así como la parte proporcional de las pagas extraordinarias. No puede ser mayor ni menor que los límites establecidos por la Seguridad Social para cada grupo de cotización.
- **Base reguladora:** es la cantidad sobre la que se rige la Seguridad Social para determinar la cuantía de una prestación solicitada. Se calcula en función de las bases de cotización introducidas por el ciudadano, que será actualizada de acuerdo con el índice de revalorización de las pensiones.
- **Carrera de cotización:** es la suma de todas las aportaciones que se hacen al sistema de la Seguridad Social y que se tienen en cuenta para el cálculo de la pensión pública.
- **Categoría profesional:** es el grupo al que pertenece cada uno de los trabajadores y que se identifica por unas características que reúne un colectivo de trabajadores. Actualmente, existen 11 categorías y otros tantos grupos de cotización.
- **Contingencia común:** es aquella que no guarda relación con el desempeño de una actividad laboral. Son ejemplo de ello la enfermedad no profesional (común) y el accidente no laboral.
- **Contingencia profesional:** es aquella que se deriva, directa o indirectamente, del trabajo realizado. Son ejemplo de ello el accidente de trabajo y la enfermedad profesional.
- **Desanimados:** personas sin trabajo, disponibles para trabajar en un período de dos semanas, que no han buscado empleo en las cuatro últimas semanas porque creen que no lo encontrarán.
- **Edad legal de jubilación:** son los años que un ciudadano debe cumplir para poder dejar de trabajar y tener derecho a recibir una pensión pública de jubilación.
- **Factor de sostenibilidad:** es una herramienta para repartir de una forma más eficiente los recursos disponibles en la Seguridad Social ante incrementos de la esperanza de vida.
- **Fondo de Reserva de la Seguridad Social:** es un instrumento que sirve para estabilizar los fondos de la Seguridad Social. Cuando los ingresos han sido superiores a los gastos, el Fondo de Reserva de la Seguridad Social invierte esos fondos sobrantes, principalmente, en deuda pública, depósitos a plazo y cuentas corrientes.
- **Grupo de cotización:** es aquel que guarda relación con las diferentes categorías profesionales existentes en las distintas Reglamentaciones de Trabajo.
- **Incapacidad permanente:** se produce cuando una persona presenta reducciones anatómicas o funcionales graves que reducen o anulan su capacidad laboral de forma presumiblemente definitiva. Existen cuatro tipos: parcial y total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo y gran invalidez.
- **Índice de Revalorización de las Pensiones:** es una fórmula cuyo resultado será un factor que determinará la revisión anual de las pensiones. Las pensiones, por lo tanto, dejan de ligarse a la inflación (crecimiento interanual de los precios).
- **Jubilación:** es el efecto de jubilar o jubilarse. Pensión vitalicia reconocida al trabajador que, una vez alcanzada la edad legal, cesa (o ya había cesado) en el trabajo, habiendo cumplido los requisitos exigidos. Existen distintas clases o tipos de jubilación.
- **Jubilado:** es la persona que ha dejado de trabajar y percibe una pensión de jubilación.
- **Lagunas de cotización:** son periodos de desempleo en los que el SEPE no cotiza para la jubilación del trabajador parado. Surgen en los episodios de desempleo sin derecho a prestaciones u otros periodos de inactividad laboral de los trabajadores.
- **Pensiones de nuevas altas:** son las nuevas pensiones entrantes en el sistema cada año. Son trabajadores que nacen al derecho a percibir pensión porque han cumplido los requisitos para la jubilación (por ejemplo, alcanzar la edad legal de jubilación) en cada instante o periodo de tiempo.
- **Pensión media:** es el importe total de las pensiones pagado por la Seguridad Social dividido entre el número de pensiones existentes en una fecha dada. De esta forma, se obtiene una pensión media de jubilación, de viudedad, etc., y la del conjunto del sistema.
- **Periodo mínimo de cotización:** es el tiempo que un trabajador debe cotizar para tener derecho a algún tipo de prestación del sistema público.
- **Planificación financiera de la jubilación:** es un proceso a través del cual se analizan y prevén los recursos económicos de los que dispondremos llegados al momento de la jubilación y el nivel de vida que se desea mantener.
- **Prestación contributiva:** es aquella que se recibe como consecuencia de una relación previa entre el beneficiario y la Seguridad Social. Esto supone, por ejemplo, acreditar un periodo mínimo de cotización.
- **Prestación no contributiva o asistencial:** es aquella que reciben los ciudadanos cuando se encuentran en una determinada situación de necesidad y carecen de los recursos suficientes. No es necesario haber cotizado antes a la Seguridad Social o, si se ha hecho, no por el suficiente periodo de tiempo para ser beneficiario de una prestación contributiva.
- **Régimen Especial de los Trabajadores Autónomos (RETA) de la Seguridad Social:** está compuesto por los trabajadores por cuenta propia o autónomos.
- **Régimen General de la Seguridad Social:** está compuesto por los trabajadores por cuenta ajena de la industria y los servicios.
- **Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios (SETA) de la Seguridad Social:** está compuesto por los trabajadores por cuenta propia o autónomos del sector agrario.
- **Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE):** es un organismo autónomo adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social, que, junto con los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas, forma el Sistema Nacional de Empleo. Desde esta estructura estatal se promueven, diseñan y desarrollan medidas y acciones para el empleo que son de ejecución descentralizada y adaptadas a las diferentes realidades territoriales.
- **Tasa de sustitución de las pensiones (o tasa de reemplazo):** se calcula como el cociente de los ingresos percibidos en el momento de la jubilación entre aquellos percibidos por la actividad laboral realizada (normalmente, el último salario). La tasa de reemplazo, por tanto, mide la pérdida de poder adquisitivo derivada de la jubilación (este indicador se sitúa habitualmente por debajo de la unidad).
- **Tipo de cotización:** es el porcentaje que se aplica a la base de cotización para la obtención de la cuota o importe a pagar a la Seguridad Social. Varía en función del riesgo cubierto (enfermedad, accidente laboral, desempleo, etc.) y de quién sea el pagador (empresa o trabajador).
- **Trabajador autónomo (trabajador por cuenta propia):** aquel que realiza de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena.

## Bibliografía

- Afi (2009): “Los retos socio-económicos del envejecimiento en España”, estudio realizado para UNESPA. Disponible en: [http://www.unespa.es/adjuntos/fichero\\_3009\\_20100125.pdf](http://www.unespa.es/adjuntos/fichero_3009_20100125.pdf)
- Alaminos, E. (2018). La brecha de género en las pensiones contributivas de la población mayor española. *Panorama social*, (27), 119-135. Disponible en: <https://www.funcas.es/publicaciones/Sumario.aspx?IdRef=4-15027>
- Alaminos, E., & Ayuso, M. (2015). Una estimación actuarial del coste individual de las pensiones de jubilación y viudedad: Concurrencia de pensiones del Sistema de la Seguridad Social español. *Estudios de Economía Aplicada*, 33(3). Disponible en: [https://www.researchgate.net/profile/Mercedes\\_Ayuso/publication/282357052\\_Una\\_estimacion\\_actuarial\\_del\\_coste\\_individual\\_de\\_las\\_pensiones\\_de\\_jubilacion\\_y\\_viudedad\\_Concurrencia\\_de\\_pensiones\\_del\\_Sistema\\_de\\_la\\_Seguridad\\_Social\\_espanol/links/561546ad08aec6224411a5be/Una-estimacion-actuarial-del-coste-individual-de-las-pensiones-de-jubilacion-y-viudedad-Concurrencia-de-pensiones-del-Sistema-de-la-Seguridad-Social-espanol.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Mercedes_Ayuso/publication/282357052_Una_estimacion_actuarial_del_coste_individual_de_las_pensiones_de_jubilacion_y_viudedad_Concurrencia_de_pensiones_del_Sistema_de_la_Seguridad_Social_espanol/links/561546ad08aec6224411a5be/Una-estimacion-actuarial-del-coste-individual-de-las-pensiones-de-jubilacion-y-viudedad-Concurrencia-de-pensiones-del-Sistema-de-la-Seguridad-Social-espanol.pdf)
- Anghel, B., Conde-Ruiz, J. I., & Marra de Artiñano, I. (2018). Brechas salariales de Género en España. Madrid: FEDEA. Disponible en: <http://documentos.fedea.net/pubs/eee/eee2018-06.pdf>.
- Boletín AML Afi-ASEMPLEO de febrero de 2019. Para más información, consultar el siguiente enlace: <https://asempleo.com/wp-content/uploads/2019/03/Bolet%C3%ADn-AML-n%C2%BA-139-febrero-2019-monografico.pdf>
- Braña, F.J. (2004): “Una estimación de los costes de un seguro público de dependencia de los mayores en España”, *Estudios de Economía Aplicada*, Vol. XXII, 3, págs.1 a 33. Comisión Europea (1998) “100 words for equality - A glossary of terms on equality between women and men”. Disponible en: <https://rm.coe.int/16805a1cb6>
- ClostinGap Informe 1: Coste de oportunidad de la brecha de género en la Salud. Disponible en: [http://closinggap.com/wp-content/uploads/2018/11/Informe\\_Salud.pdf](http://closinggap.com/wp-content/uploads/2018/11/Informe_Salud.pdf)
- ClostinGap Informe 2: Coste de Oportunidad de la brecha de género en Conciliación. Disponible en: [http://closinggap.com/wp-content/uploads/2019/02/Informe\\_-\\_Conciliacio%C3%81n.pdf](http://closinggap.com/wp-content/uploads/2019/02/Informe_-_Conciliacio%C3%81n.pdf)
- Comisión Europea (1998) “100 words for equality - A glossary of terms on equality between women and men”. Disponible en: <https://rm.coe.int/16805a1cb6>
- Daniel Devolder, Jeroen Spijker y Pilar Zuera (2019): “Redes de parentesco y futuro de los cuidadores de las personas mayores”. *Panorama Social*, FUNCAS. Disponible en: [https://www.funcas.es/publicaciones\\_new/Sumario.aspx?IdRef=4-15028](https://www.funcas.es/publicaciones_new/Sumario.aspx?IdRef=4-15028)
- De la Rica, S. (2018), Tras el 8M: Cinco propuestas para la igualdad de oportunidades de género en el ámbito laboral, extraído el 20 de mayo. Disponible en: <http://nadaesgratis.es/sara-de-la-rica/tras-el-8m-cinco-propuestas-para-la-igualdadde-oportunidades-de-genero-en-el-ambitolaboral>
- Del Olmo, F. y Herce, J.A. (2011) y por “Pensiones. Una reforma medular” de la Fundación de Estudios Financieros y del Círculo de Empresarios (2013). Disponible en: [https://www.fef.es/publicaciones/papeles-de-la-fundacion/item/download/893\\_494352fe6294d284a7b-88344386da714.html](https://www.fef.es/publicaciones/papeles-de-la-fundacion/item/download/893_494352fe6294d284a7b-88344386da714.html)
- Ferrín, M., Fraile, M., García-Albacete, G. “The Gender Gap in Political Knowledge: Is It All About Guessing? An Experimental Approach”, *International Journal of Public Opinion Research*, Volume 29, Issue 1, 1 March 2017, Pages 111–132, <https://doi.org/10.1093/ijpor/edv042>.
- García Díaz, M.A. (2019): “El sistema público español de pensiones: Mitos y realidades”. FEDEA, *Estudios sobre la Economía Española - 2019/01*. Disponible en: <http://documentos.fedea.net/pubs/eee/eee2019-01.pdf>
- Herce, J. A., & del Olmo, F. (2011). Cambios en el ciclo vital: retraso de decisiones individuales y contingencias biográficas. *Funcas*. Disponible en: <https://www.funcas.es/Publicaciones/Sumario.aspx?IdRef=4-15013>
- Informe Económico-Financiero a los Presupuestos de la Seguridad Social de 2018. Disponible en: [http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/1f1502e3-2c22-4e06-9469-27e953332fdc/Infor\\_Econ\\_FinanDEF2018.pdf?MOD=AJPERES&CVID](http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/1f1502e3-2c22-4e06-9469-27e953332fdc/Infor_Econ_FinanDEF2018.pdf?MOD=AJPERES&CVID)
- Initiative for Socio-Economic Analysis and Knowledge (2018): “The social cost of unemployment in Spain: Who are the losers?”. Para más información, ver siguiente enlace: <https://iseak.eu/documentos/the-social-cost-of-unemployment-in-spain-who-are-the-losers/>
- Instituto Santalucía (2018). El reto de la longevidad en el siglo XXI. Disponible en: <https://institutosantalucia.es/shadow-newsletter-02?iframe=true&width:497px!important&height:100%&pdf=wp-content/uploads/2018/06/informe-reto-de-la-longevidad.pdf>
- Keloharju, Matti and Knüpfer, Samuli and Tåg, Joacim, What Prevents Women from Reaching the Top? (February 27, 2019). IFN Working Paper No. 1111; Harvard Business School Research Paper Series No. 16-092. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2730207> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2730207>
- Lusardi y O. Mitchell (2014), «The Economic Importance of Financial Literacy: Theory and Evidence», *Journal of Economic Literature*, 52(1), pp. 5-44. Disponible en: <https://gflec.org/wp-content/uploads/2014/12/economic-importance-financial-literacy-theory-evidence.pdf>
- Monteverde, M. (2003): “Discapacidades de las Personas Mayores en España: Prevalencia, Duraciones e Impacto sobre los Costes de Cuidados de Larga Duración”, Tesis doctoral, Departamento de Econometría, Estadística y Economía Española, Universidad de Barcelona. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=3557>
- OECD (2017). Pensions at a Glance. Disponible en: <http://www.oecd.org/publications/oecd-pensions-at-a-glance-19991363.htm>
- Special Eurobarometer 465. Gender Equality 2017. Disponible en: <https://ec.europa.eu/comfrontoffice/publicopinion/index.cfm/Result-Doc/download/DocumentKy/80678>
- The Global Gender Gap Report 2006. World Economic Forum. Disponible en: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GenderGap\\_Report\\_2006.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2006.pdf)
- The Global Gender Gap Index Report 2017. World Economic Forum (WEF). Disponible en: <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2017>
- The Global Gender Gap Report 2018. World Economic Forum. Disponible en: <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2018>
- UNESPA (2017): “Soluciones para la Jubilación: naturaleza, ventajas, defensa y fomento de las rentas vitalicias en España”. Disponible en: <http://www.afi.es/webAfi/descargas/1731979/1252800/Soluciones-para-la-jubilacion-Informe-de-Afi-y-Unespa.pdf>
- Ventura Bravo, J.M. y Herce, J.A. (2017): Acerca de la influencia de las interrupciones en el empleo sobre las prestaciones por jubilación. Documento de trabajo nº 19/2017. Disponible en: <https://www.jubilaciondefuturo.es/recursos/doc/pensiones/20161005/boletines-fe/influencia-de-las-interrupciones-en-el-empleo-sobre-las-prestaciones-por-jubilac.pdf>
- Women Matter 2017: A way forward for Spain. McKinsey & Company (2017). Disponible en: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/gender-equality/women-matter-2017-a-way-forward-for-spain/es-es>

---

## Bibliografía

---

### Regulación consultada

- Constitución Española del 27 de diciembre de 1978. Disponible en: <https://www.boe.es/legislacion/documentos/ConstitucionCASTELLANO.pdf>
- Decreto 907/1966, de 21 de abril de 1966, sobre Ley General de la Seguridad Social. Disponible en : <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1966-6647>
- Ley de Accidentes de Trabajo 31 de enero 1900. Disponible en: <https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE/1900/031/A00363-00364.pdf>
- Ley 193/1963, de 28 de diciembre, sobre Bases de la Seguridad Social. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1963-22667>

- Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-21990>
- Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2011-13242>
- Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11644>
- Ley 23/2013, de 23 de diciembre, reguladora del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social. Disponible en: <https://www.boe.es/>

[buscar/pdf/2013/BOE-A-2013-13617-consolidado.pdf](https://www.boe.es/buscar/pdf/2013/BOE-A-2013-13617-consolidado.pdf)

- Real Decreto-Ley 36/1978, de 16 de noviembre, sobre gestión institucional de la Seguridad Social, la salud y el empleo. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-28739>
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>
- Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2018-17992>

---

## Fuentes de información

---

- Anuario de Estadísticas del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (MTMSS)
- Contabilidad Nacional de España. Base 2010 (INE, 2018)
- Cuentas trimestrales no financieras de los sectores institucionales. Base 2010 (INE, 2018)
- Datos económicos del Ministerio de Economía y Empresa
- Encuesta Anual de Coste Laboral (INE)
- Encuesta de Competencias Financieras (Banco de España)
- Encuesta de Estructura Salarial (INE)
- Estadísticas de pensiones del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)
- Encuesta de Población Activa (INE)
- Encuesta Financiera de las Familias. Banco Central Europeo 2017

- Encuesta Nacional de Salud (INE)
- Encuesta sobre Discapacidades, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia (INE, 2008)
- Eurostat
- Indicadores de Fecundidad del INE (2017)
- Información Estadística del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD, 2018)
- Instituto de Estudios Económicos. Previsiones Comisión Europea 2019.
- INVERCO 2018.
- Pensiones Contributivas del Sistema de la Seguridad Social (MTMSS, 2018)
- Pensiones No Contributivas del Sistema de la Seguridad Social (MTMSS, 2018)
- Pensions Statistics (OECD, 2017)

- Prestaciones Contributivas del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)
- Presupuestos Generales del Estado (2016). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11644>
- Presupuestos Generales del Estado (2018). Disponible en: [http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/1f1502e3-2c22-4e06-9469-27e953332fdc/Infor\\_Econ\\_Finan-DEF2018.pdf?MOD=AJPERES&CVID](http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/1f1502e3-2c22-4e06-9469-27e953332fdc/Infor_Econ_Finan-DEF2018.pdf?MOD=AJPERES&CVID)
- Proyecciones de Esperanza de Vida (INE)
- Proyecciones de Población 2018-2068 (INE)
- Sistema de la Seguridad Social (MTMSS, 2017)
- Tablas Input-Output (INE, 2015)

## Women for a healthy economy

### Qué es ClosinGap. Women for a healthy economy

A iniciativa de Merck, once grandes empresas se han unido con el objetivo de crear un clúster que analice, de forma constructiva y rigurosa, cuál es el coste de oportunidad que tiene para la economía el hecho de que no se aproveche todo el talento femenino por el hecho de que sigan persistiendo brechas de género.

### Quiénes formamos este clúster

Las empresas que se han unido a este clúster son Merck, MAPFRE, Repsol, Vodafone, Meliá Hotels International, Mahou San Miguel y Solán de Cabras, BMW Group, L'Oréal, Inditex, PwC y Bankia.

**Board de ClosinGap:** Marieta Jiménez (Merck), Begoña Elices (Repsol), Antonio Huertas (MAPFRE), Antonio Coimbra (Vodafone), Guenter Seemann (BMW Group), Gabriel Escarrer (Meliá Hotels International), Eduardo Petrossi (Mahou San Miguel y Solán de Cabras), Juan Alonso de

Lomas (L'Oréal), Begoña López Cano (Inditex), Manuel Martín (PwC) y José Ignacio Goirigolzarri (Bankia).

**Comité Ejecutivo de ClosinGap:** Ana Polanco (Merck), María Pilar Rojas (Repsol), Eva Piera (MAPFRE), Rebeca Navarro (Vodafone), Natalia González-Valdés (L'Oréal), Pilar García de la Puebla (BMW Group), Lourdes Ripoll (Meliá Hotels International), Patricia Leiva (Mahou San Miguel y Solán de Cabras), Mireia Gimeno (Inditex), Isabel Linares (PwC) y Amalia Blanco (Bankia).

### Cuál es el trabajo que estamos desarrollando

Con una periodicidad bimestral, el clúster publica informes detallados sobre cuál es la repercusión que tiene para el PIB la persistencia de las distintas brechas de género en ámbitos como la salud, las pensiones, la conciliación, las tecnologías de la información, el turismo, el ocio o la movilidad, además de desarrollar otras acciones comunes.

### Cuáles son nuestros objetivos

Generar conocimiento y datos sobre las brechas de género, compartir buenas prácticas crear nuevas iniciativas que sirvan para ir cerrando las brechas de género e impulsar que el debate de la igualdad siga en la agenda pública.

### Dónde puedes saber más sobre nosotros

Puedes obtener más información entrando en [www.closinggap.com](http://www.closinggap.com) o en nuestros perfiles de Twitter (@ClosinGap) y LinkedIn.



---

## Agradecimientos

---

El presente informe sobre el coste de oportunidad de la brecha de género en las pensiones ha sido elaborado en colaboración con Afi bajo la supervisión de José Antonio Herce, director asociado de Afi, a quien **ClosingGap** quiere expresar su reconocimiento y gratitud por el tiempo dedicado y las aportaciones realizadas para enriquecer la investigación realizada.



CG

closingap

