



LAS PENSIONES DE VIUEDAD

Luisa Fuster

Universidad Carlos III de Madrid

Resumen

Las pensiones de viudedad constituyen un pilar fundamental del estado de bienestar español ya que evitan situaciones de pobreza durante la vejez de un gran número de mujeres. Efectivamente, el 96 % de las pensiones de viudedad las reciben mujeres y el 40 % de ellas no tiene derecho a percibir la pensión de jubilación porque no cotizaron lo suficiente. Para los hombres, por el contrario, las pensiones de viudedad no juegan un papel importante. La razón principal es que el hombre tiene menor esperanza de vida que la mujer, pero también porque, a diferencia de las mujeres, la mayoría de ellos tiene derecho a una pensión de jubilación. De hecho, existe en España una importante desigualdad de género en las pensiones contributivas. En este artículo documentamos cómo están distribuidas las pensiones entre hombres y mujeres y veremos que la pensión de viudedad reduce la brecha de género de las pensiones. Esta brecha de género se explica por la desigual experiencia laboral de los hombres y las mujeres pensionistas. En la segunda parte del capítulo comprobaremos que las desigualdades de género en las cotizaciones a la Seguridad Social están disminuyendo. Probablemente dentro de 20 años la gran mayoría de mujeres pensionistas cobrarán una pensión de jubilación y la pensión de viudedad ya no será un instrumento tan adecuado para evitar la pobreza durante la vejez. Por ello en muchos países de nuestro entorno han introducido reformas en la pensión de viudedad que repasaremos al final del capítulo.

Abstract

Survivors' pensions are a fundamental pillar of the Spanish welfare state as they prevent situations of poverty during the latter years for a large number of women. Specifically, 96 % of survivors' pensions are received by women and 40 % of them do not have the right to receive retirement benefit because they did not make enough contributions. By contrast, survivors' pensions for men do not play an important role. The main reason for this is that men have a lower life expectancy than women, but also because most men have the right to a pension scheme compared to women. In fact, there is significant gender inequality in contributory pensions in Spain. In this paper, we document how pensions are distributed between men and women and we see how survivors' pensions reduce the gender gap in the pension system. This gender gap is explained by the unequal work experience between retired men and women. In the second part of the chapter, we will show that gender inequalities in social security contributions are diminishing. Within 20 years, the large majority of retired women will probably collect a pension and the widow's pension will no longer be such an important instrument for preventing poverty during old age. This is why many comparable countries have introduced reforms to survivors' pensions, which we will review at the end of the chapter.

1. Introducción

Las pensiones de viudedad constituyen un pilar fundamental del estado de bienestar español ya que evitan situaciones de pobreza durante la vejez de un gran número de mujeres. Efectivamente, el 96 % de las pensiones de viudedad las reciben mujeres y el 40 % de ellas no tiene derecho a percibir la pensión de jubilación porque no cotizaron lo suficiente. Para los hombres, por el contrario, las pensiones de viudedad no juegan un papel importante. La razón principal es que los hombres tienen menor esperanza de vida que las mujeres pero también que, a diferencia de las mujeres, la mayoría de ellos tiene derecho a una pensión de jubilación¹. De hecho, existe en España una importante desigualdad de género en las pensiones contributivas. En este artículo documentamos cómo están distribuidas las pensiones entre hombres y mujeres y veremos que la pensión de viudedad reduce la brecha de género de las

¹ Además, porque no reciben pensión de viudedad al no haber tenido pensión de jubilación su esposa.

pensiones. Esta brecha de género se explica por la desigual experiencia laboral de los hombres y las mujeres pensionistas. En la segunda parte del texto comprobaremos que las desigualdades de género en las cotizaciones a la Seguridad Social están disminuyendo. Probablemente dentro de 25 años la gran mayoría de mujeres pensionistas cobrarán una pensión de jubilación y la pensión de viudedad ya no será un instrumento tan adecuado para evitar la pobreza durante la vejez. Por ello en muchos países de nuestro entorno han introducido reformas en la pensión de viudedad que repasaremos al final.

En la primera parte de este artículo analizamos la distribución de las pensiones contributivas de jubilación y de viudedad. Veremos que las pensiones contributivas están distribuidas desigualmente entre mujeres y hombres². Si bien para los hombres la mayoría de pensiones son de jubilación (82 %), para las mujeres solamente la mitad de las pensiones son de jubilación y un tercio son de viudedad. Además, existe una brecha de género considerable en las pensiones contributivas. En 2017, la pensión media de las mujeres fue un 30 % inferior a la de los hombres. Ahora bien, de no existir la pensión de viudedad, la única pensión para el 40 % de las pensionistas, la brecha de género en la pensión media sería el doble³. Sin lugar a dudas la pensión de viudedad juega un papel muy importante evitando situaciones de pobreza durante la vejez de las mujeres en España.

Al comparar entre grupos de edad se observa que la desigualdad de género de las pensiones contributivas es menos importante entre las generaciones jóvenes de pensionistas que entre las más mayores. La brecha en la pensión media de jubilación es 42 % para las mujeres mayores de 75 años y 23 % para las de 65-69 años. Además, la proporción de pensionistas que reciben pensión de jubilación es mucho más parecida a la de los hombres para las generaciones más jóvenes (85 % para mujeres frente a 98 % para hombres entre 65-69 años y 39 % para mujeres y 99 % para hombres de más de 85 años). Efectivamente, las pensionistas más jóvenes han cotizado más que las mayores y un mayor número de ellas tiene derecho a cobrar pensión de jubilación. Por ello, en los últimos 10 años el número de pensionistas de jubilación ha aumentado más entre las mujeres que entre los hombres. Si bien en 2009, el número de mujeres pensionistas de jubilación de 65-69 años era el 50 % del número de hombres pensionistas de jubilación, en 2019 es el 65 %. Es decir, cada vez más mujeres tienen derecho a la pensión de jubilación y ello se ve reflejado en la distribución de pensiones contributivas.

La segunda parte del artículo analiza las cotizaciones actuales a la Seguridad Social de mujeres y hombres en España. Para identificar las causas de las diferencias de género en las cotizaciones se analizan las mismas por grupos de edad y por grupos de cotización. Veremos que estas diferencias son mucho menores para las generaciones más jóvenes (de 25-30 años en 2019). El análisis por grupos de cotización muestra que la brecha de género en las bases de cotización son menores para los grupos 1 y 2 de cotización que corresponden a trabajos más cualificados. Sin embargo, existe una brecha de género significativa en todos los grupos de

² Varios autores han analizado la brecha de género de las pensiones en España; véase, por ejemplo, CIFRE (2013), ALAMINOS (2018), AYUSO y CHULIÁ (2018) y FUSTER (2019) y en Europa, BURKEVICA *et al.* (2015).

³ El cálculo de la brecha de género en la pensión media se obtiene al computar la media de la pensión total (suma de la pensión de jubilación y viudedad) para mujeres y hombres en 2017.

cotización y en concreto es bastante importante (un 20 %) para el 44 % de las mujeres quienes cotizan en los grupos 4-7 correspondientes a trabajos menos cualificados.

Al final se presenta un resumen de las reformas que se han llevado a cabo en países de nuestro entorno. En la mayoría de ellos se mantiene la pensión de viudedad como una renta vitalicia pero se ha limitado su incidencia estableciendo umbrales de renta máximos. Por otro lado, en Suecia la pensión de viudedad es solamente temporal y se recibe en circunstancias especiales. La pensión de viudedad como renta vitalicia y seguro contra el riesgo de enviudar sigue existiendo en el segundo pilar del sistema sueco constituido por los planes de empleo.

El artículo se estructura del modo siguiente: la sección 2 describe la incidencia y cuantía de las pensiones de jubilación así como su distribución entre hombres y mujeres. La sección 3 describe la distribución de las pensiones de viudedad y muestra el impacto de las mismas en la distribución de las pensiones contributivas en 2017. En la sección 4 se presenta un análisis descriptivo de las cotizaciones actuales de mujeres y hombres por edades. Además, se analiza la brecha de género en las bases de cotización por grupos de cotización. En la sección 5 se describen las principales reformas llevadas a cabo en la pensión de viudedad en otros países para adaptarla a la nueva realidad de la mujer en el mercado de trabajo. La sección 6 concluye el artículo y en la 7 se presentan las referencias bibliográficas.

2. Pensiones de jubilación

En 2019 el gasto en pensiones contributivas fue aproximadamente el 11 % del PIB (135.242.613 miles de euros). Dicho gasto incluye las categorías de pensiones de jubilación, viudedad, orfandad e invalidez. De ellas las más importantes son las de jubilación (70 % del gasto total) y viudedad (17 % del gasto total) y vamos a analizar su cuantía e incidencia entre hombres y mujeres. En la actualidad existe una importante brecha de género tanto en la cuantía media de la pensión de jubilación como en el número de pensionistas. En 2019, la pensión media de jubilación fue 1.312 euros para los hombres y 858 euros para las mujeres, es decir un 34 % inferior. También hay una diferencia importante en el número de pensiones de jubilación ya que un 63 % de los pensionistas son hombres. Para las mujeres solamente un 51 % de las pensiones son de jubilación mientras que para los hombres un 82 % de las pensiones contributivas son de jubilación. A continuación, un análisis por cohortes nos va a mostrar que las brechas de género en la cuantía de pensión media y en la incidencia de la pensión de jubilación se está reduciendo.

Análisis de la pensión de jubilación por cohortes

La brecha de género en la pensión media de jubilación varía considerablemente entre cohortes en 2019, como podemos ver en la Tabla 1. En el grupo de edad más joven (65-69),

correspondiente a las cohortes nacidas entre 1950-1955, la brecha es del 23 % mientras que para las cohortes nacidas antes de 1945 es del 42 %. Además, existe una diferencia muy importante entre cohortes en el porcentaje de mujeres que perciben pensión de jubilación. Si bien el 85 % de las pensiones recibidas por mujeres nacidas en la segunda mitad de los años 50 son de jubilación, este porcentaje es solamente del 39 % para las nacidas en los años 30. Ello es resultado del aumento considerable de la participación en el mercado de trabajo de las mujeres en España. De hecho, la tasa de participación de las mujeres era solamente del 30 % a finales de los 1970 y del 70 % en el año 2010 (véase Guner *et al.*, 2014.)

Tabla 1. Pensión de jubilación media (2019)

	Mujer	Hombre	Brecha
65-69	1.103,3	1.436,4	23 %
70-74	906,6	1.400,5	35 %
75-79	740,3	1.272,6	42 %
80-84	648,9	1.123,1	42 %
85 y más	608,8	1.037,3	41 %

Fuente: eSTADISS. *Estadísticas del INSS*.

Tabla 2. Porcentajes de mujeres y hombres beneficiarios de pensión de jubilación (2019)

	Mujer	Hombre
65-69	85	98
70-74	77	99
75-79	63	99
80-84	49	99
85 y más	39	99

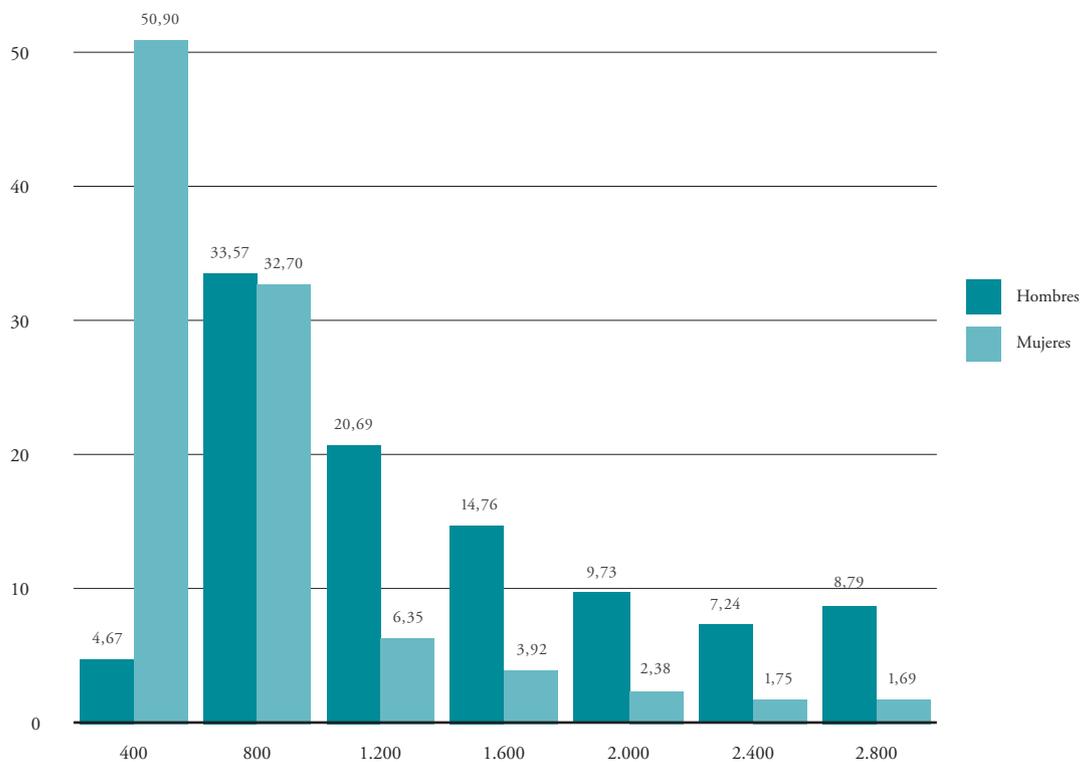
Fuente: eSTADISS. *Estadísticas del INSS*.

En resumen, las cohortes de mujeres nacidas antes de 1950 reciben de media una pensión de jubilación que es aproximadamente un 40 % inferior a la de los hombres. Además, más del 40 % de las mujeres de más de 75 años no perciben pensión de jubilación. La pensión de viudedad constituye la única fuente de ingresos para muchas de dichas mujeres.

Distribución de las pensiones de jubilación

A continuación, analizamos la distribución de las pensiones de jubilación en España utilizando la Muestra Continua de Vidas Laborales de 2017 (MCVL)⁴. El Gráfico 1 muestra el histograma de pensiones de jubilación en 2017. El panel izquierdo ilustra cómo se distribuyen las pensiones de jubilación entre hombres y el panel derecho cómo es la distribución entre mujeres. Como podemos observar, aproximadamente el 60 % de las mujeres recibe una pensión menor de 500 euros mientras solamente un 6 % de los hombres recibe menos de 500 euros en pensión de jubilación. Por otro lado, mientras el 55 % de los hombres recibe una pensión mayor a 1.000 euros solamente un 10 % de las mujeres beneficiarias recibe una pensión por encima de dicho umbral. El histograma también nos muestra que la brecha de género en la pensión mediana es aproximadamente del 50 %, mucho mayor a la que observamos en la pensión media (34 %).

Gráfico 1. Distribución de las pensiones de jubilación en 2017



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la MCVL de 2017.

⁴ La MCVL es un extracto del 4 % del universo de registros del sistema de la Seguridad Social española seleccionado al azar. La muestra analizada contiene información de 153.447 mujeres y 154.659 varones (50,2 %) que recibieron pensiones contributivas en el año 2017.

3. Pensiones de viudedad

La pensión de viudedad proporciona una renta vitalicia al esposo superviviente. En 2019 la pensión media de viudedad fue aproximadamente el 60 % de la pensión media de jubilación. Este seguro de vida se introdujo en España hace 60 años, cuando la mujer participaba muy poco en el mercado laboral⁵. Hoy en día la pensión de viudedad juega un papel fundamental al evitar situaciones de pobreza entre las mujeres más mayores.

La cuantía total de gasto en pensiones de viudedad es considerable ya que constituye el 17 % del gasto en pensiones contributivas. En concreto, en 2019 el número de pensiones de viudedad fue 1.625.000 y el beneficio medio mensual fue de 720 euros. La mayor esperanza de vida de la mujer y el hecho de que haya tenido carreras laborales cortas explica que las mujeres sean las principales receptoras de la pensión de viudedad. Por ejemplo, en 2019 un 96 % de las pensiones de viudedad las recibieron mujeres. Además, esta fuente de ingresos durante la vejez es fundamental para las mujeres ya que el 36 % de las pensiones contributivas que reciben son de viudedad (un 1,4 % en el caso de los hombres).

A diferencia de las pensiones de jubilación, para las cuales hay una brecha de género del 34 %, en el caso de las pensiones de viudedad la brecha es negativa e igual a -43 %. Concretamente, en 2019 la pensión media de viudedad fue 730 euros para las mujeres y 509 euros para los hombres. Esta brecha negativa simplemente se debe a que la pensión de viudedad es proporcional a la pensión de jubilación del cónyuge fallecido y la pensión de jubilación media de los hombres es mayor a la de las mujeres.

La Tabla 3 compara la pensión media de jubilación con la de viudedad recibida en 2019 por mujeres de distintas edades. Nótese que las generaciones nacidas antes de 1945 (75 años y más) reciben una pensión media de viudedad que es mayor que la pensión media de jubilación. Para las generaciones más jóvenes se da la situación contraria porque han tenido carreras laborales más largas y han cotizado más al sistema.

Tabla 3. Pensión de jubilación y de viudedad de mujeres (media) en 2019

Edad	Jubilación	Viudedad	Porcentaje de pensiones de jubilación
65-69	1.103,3	786	85
70-74	906,6	779	77
75-79	740,3	752	63
80-84	648,9	728	49
85 y más	608,8	685	39

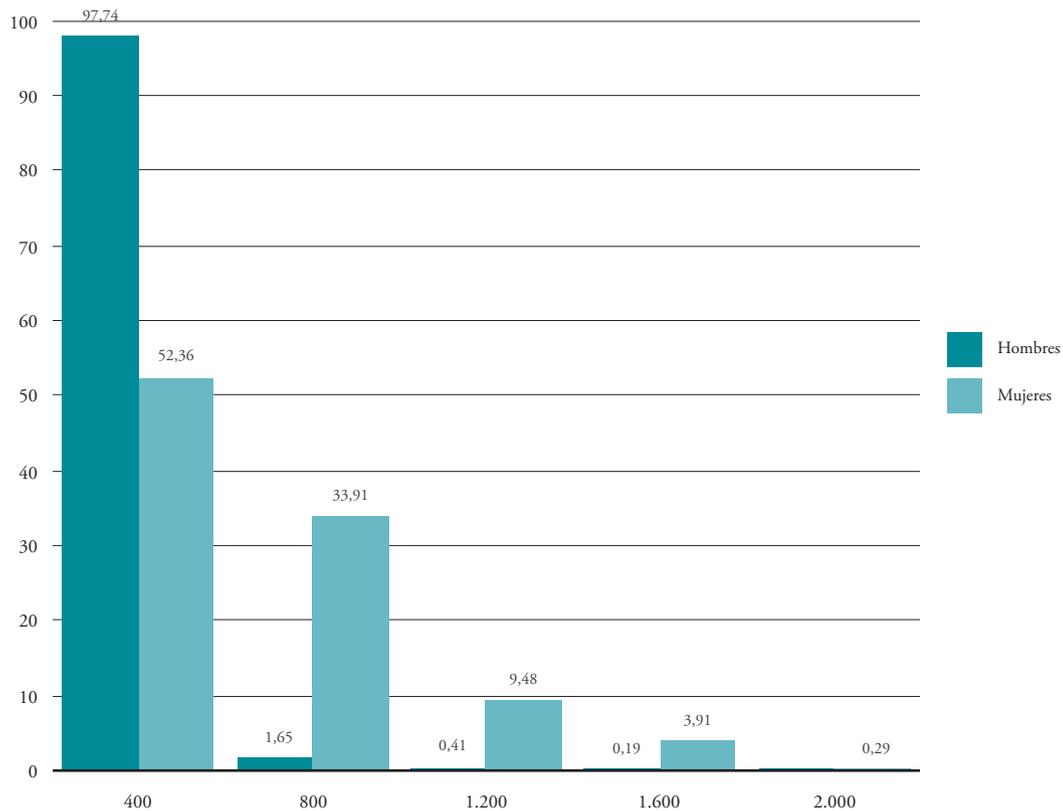
Fuente: eSTADISS. *Estadísticas del INSS*.

⁵ Véase CRUCES (2020) y GUNER *et al.* (2014), donde se documenta el aumento en la oferta laboral de las mujeres en España en los últimos 50 años.

La Tabla 3 también muestra que, cuanto mayores son las pensionistas, menor es el porcentaje de ellas beneficiarias de pensión de jubilación. Por ejemplo, fijémonos en las generaciones nacidas antes de 1940 (véanse las últimas 2 filas de la Tabla 3), que son las que tienen un menor número de beneficiarias de pensión de jubilación. Aproximadamente un 55 % de ellas no reciben pensión de jubilación y la pensión de viudedad es esencial para mantener su estándar de vida al fallecer el esposo.

A continuación, los histogramas de pensiones de viudedad muestran una distribución muy desigual de las pensiones entre hombres y mujeres (véase el Gráfico 2). Si bien el 50 % de las receptoras de pensión de viudedad recibe una pensión menor a 500 euros, el 97 % de los viudos recibe una pensión menor a dicha cuantía.

Gráfico 2. Distribución de las pensiones de viudedad en 2017



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la MCVL de 2017.

La Tabla 4 también muestra información obtenida de la MCVL de 2017. Con la MCVL es posible computar el porcentaje de pensionistas que reciben la pensión de viudedad además de la pensión de jubilación. Dado que la pensión de jubilación que reciben hoy en día las mujeres es menor a la pensión máxima, muchas viudas tienen derecho a recibir la pensión de viudedad y la de jubilación al mismo tiempo. No ocurre así para los hombres ya que reciben una mayor cuantía en pensión de jubilación, y además porque hay menos viudos que viudas o porque las esposas fallecidas no recibían pensión de jubilación. En la Tabla 4 se muestra qué porcentaje de mujeres de distintas cohortes recibe tanto la pensión de jubilación como la de viudedad. Por un lado, hay más viudas entre las mujeres más mayores lo que tiende a aumentar el porcentaje de mujeres recibiendo las dos pensiones. Por otro lado, el porcentaje de mujeres receptoras de pensión de jubilación es menor para las mujeres más mayores lo que tiende a reducir con la edad el porcentaje de mujeres que cobran las dos pensiones. En definitiva, tenemos que dicho porcentaje es del 26 % entre las mujeres más mayores y que estas cobran en media 910 euros en pensión total (suma de la pensión de jubilación y de viudedad). Para los hombres sin embargo no es tan importante la incidencia de la doble pensión (viudedad y jubilación) ya que recordemos que solamente un 3,8 % de ellos recibe pensión de viudedad. En consecuencia, la pensión de viudedad reduce la brecha de género en las pensiones en términos de la pensión total (suma de la pensión de viudedad y de jubilación).

Tabla 4. Pensiones de viudedad por generaciones (euros) en 2017

Generación	Pensión total	Porcentaje con jubilación y viudedad	Pensión de viudedad	Porcentaje con pensión de viudedad
1950-59	1.536	8 %	725	41 %
1940-49	1.196	17 %	695	42 %
1930-39	1.003	24 %	653	72 %
1920-29	910	26 %	608	82 %

Fuente: *MCVL de 2017*.

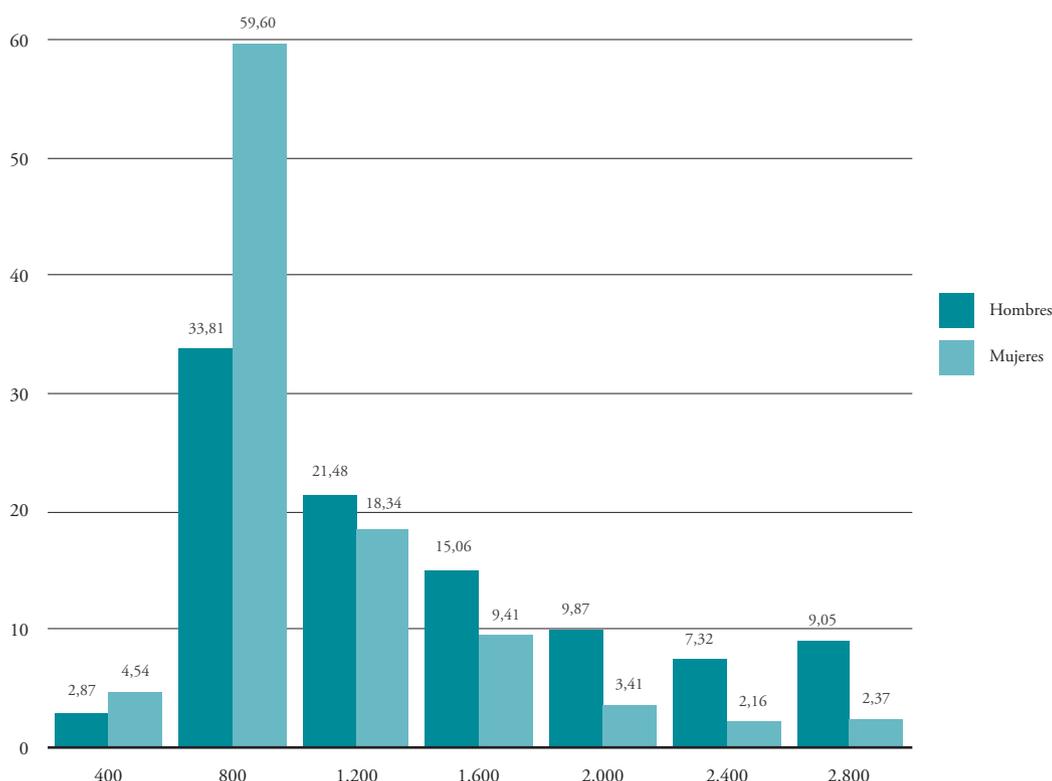
Por ejemplo, en el año 2017 la pensión media total recibida por las mujeres fue 1.080 euros y la de los hombres 1.280 euros, es decir la brecha de género en la pensión total fue de 15 %. Nótese por tanto que la pensión de viudedad reduce la brecha de género en las pensiones: la brecha es del 34 % en la pensión de jubilación pero solamente del 15 % en la pensión media total. Dado que un número importante de las mujeres pensionistas recibe los dos tipos de pensiones (aproximadamente el 20 % de las pensionistas en 2017), es posible afirmar que la pensión de viudedad juega un papel importante reduciendo la desigualdad de género en la distribución de las pensiones. Además, los datos de la MCVL en 2017 muestran que el 41 % de las mujeres pensionistas recibe únicamente la pensión de viudedad de lo que deducimos que la pensión de viudedad constituye un instrumento importante en la reducción de la pobreza entre las mujeres mayores.

Distribución de la pensión total

Anteriormente hemos analizado cómo se distribuyen las pensiones entre los beneficiarios de pensiones de jubilación y/o de pensiones de viudedad. A continuación vamos a estudiar cómo se distribuyen las pensiones entre la población total de pensionistas (de jubilación y viudedad). Utilizando la MCVL de 2017 se calcula la cuantía de la pensión total que recibe cada pensionista como la suma de la pensión de jubilación más la de viudedad para el año 2017 (para los beneficiarios de un solo tipo de pensión la pensión total es igual al valor de la única pensión que recibe).

El Gráfico 3 compara la distribución de la pensión total de hombres (panel de la izquierda) y mujeres en 2017 entre la población de pensionistas. Vemos que un 55 % de los pensionistas reciben más de 1.000 euros mientras que solamente un 25 % de las mujeres pensionistas recibe más de 1.000 euros. Mientras que solamente un 5 % de los pensionistas recibe menos de 500 euros, un 10 % de las mujeres pensionistas recibe un beneficio por debajo de dicho umbral. En definitiva, las pensiones contributivas están distribuidas muy desigualmente entre hombres y mujeres.

Gráfico 3. Distribución de la pensión total entre hombres y mujeres



Fuente: elaboración propia utilizando la Muestra Continua de Vidas Laborales de 2017 (Seguridad Social).

Si bien las diferencias de género en pensiones contributivas son substanciales, veremos ahora que estas serían mucho mayores en ausencia de las pensiones de viudedad. Para ello vamos a comparar la distribución de la pensión total (la representada en los histogramas del Gráfico 3) con la que habría si no existiese la pensión de viudedad (sustraemos la pensión de viudedad de la total). Las siguientes tablas reportan algunos momentos de las distribuciones de pensiones entre hombres y mujeres (154.000 hombres y 153.000 de mujeres) de la MCVL de 2017). En concreto, la Tabla 5 muestra la pensión media de los percentiles 25, 50, 75 y 90 de la distribución de la pensión total entre los hombres (columna 2) y mujeres (columna 3)⁶. Si bien para el 50 % de los hombres la pensión total media es 1.039 euros y para el 50 % de las mujeres es solamente 646 euros. Es decir, la brecha de género de la pensión total es 38 % para el 50 % de la población. Esta brecha difiere bastante entre percentiles como vemos en la cuarta columna de la Tabla 4. Si bien en el percentil 25 la brecha es 17 %, la brecha es del 40 % y del 37,5 % para los percentiles 75 y 90 (niveles más altos de pensión). En conclusión, la brecha de género de la pensión total es 38 % para la mediana de la población y aumenta para niveles más altos de pensiones. Estas diferencias son importantes y ahora veremos que serían aún mayores de no ser por el efecto igualador de la pensión de viudedad.

Para medir cómo la pensión de viudedad reduce la brecha de género en las pensiones y también cómo evita situaciones de pobreza de las actuales pensionistas en España, sustraemos la pensión de viudedad de la variable ‘pensión total’ y computamos los mismos momentos de la distribución entre la población total de pensionistas. Los resultados aparecen en las columnas 4 y 5 de la Tabla 5. Vemos que de no existir la pensión de viudedad, el 25 % de las mujeres no recibirían pensión mientras que el 25 % de los hombres con menor pensión recibirían de media 699 euros. En el percentil 50 la pensión media para los hombres es 1.028 euros y para las mujeres solamente 396 euros. Este ejercicio constata que entre las mujeres pensionistas con menor pensión (el percentil 25) la pensión de viudedad es el único beneficio que reciben y por tanto este tipo de pensión está jugando un papel crucial al evitar situaciones de pobreza en la vejez de las mujeres mayores. Obsérvese cómo la pensión del percentil 50 de los hombres solamente disminuye de 1.039 euros a 1.028 euros al sustraer la pensión de viudedad. Sin pensiones de viudedad, la brecha de género en las pensiones contributivas sería 61,5 % para el 50 % de la población. Es decir, si no existiese la pensión de viudedad la brecha de género en las pensiones sería substancialmente mayor (61 % en lugar de 38 % para la mediana de la población).

Como vimos, eliminar la pensión de viudedad llevaría a la pobreza al 25 % de las mujeres pensionistas. Este efecto sería aún más importante para las generaciones de pensionistas más mayores ya que la mayoría de ellas no cotizó suficiente como para recibir pensión de jubilación. Para constatar esta afirmación, calculo de nuevo la distribución de pensión total pero ahora solamente para la población de pensionistas nacidas entre 1920 y 1939 (en 2017 tenían más de 79 años). La Tabla 6 reporta los percentiles 25, 50, 75, 90 y 99 de las distribuciones de pensión total para hombres (columna 2) y mujeres (columna 3). En las columnas 5-7 vemos

⁶ Por ejemplo, 728 euros es la pensión media calculada entre el 25 % de los hombres que recibe menor pensión total de la muestra de 154.000 hombres pensionistas.

el efecto en la distribución de las pensiones de la eliminación de la pensión de viudedad para la población mayor de 79 años en 2017. En la columna 6 de la tabla podemos ver que el 50 % de las mujeres mayores de 79 años no recibiría pensión si se eliminara la pensión de viudedad. Este ejercicio ilustra la importancia que hoy en día tiene la pensión de viudedad para las generaciones de mujeres que cotizaron muy poco al sistema, en general las generaciones nacidas antes de 1940.

Tabla 5. Distribuciones de la pensión total y pensión de jubilación en 2017

Percentil	Pensión total (euros)			Sin pensión de viudedad (euros)		
	Hombres	Mujeres	Brecha	Hombres	Mujeres	Brecha
25	728	605	17 %	699	0	
50	1.039	646	38 %	1.028	396	61,5 %
75	1.657	990	40 %	1.642	637	61,1 %
90	2.374	1.483	37,5 %	2.352	1.189	49,5 %

Fuente: *elaboración propia con la MCVL de 2017.*

Tabla 6. Distribuciones de pensiones de las generaciones 1920-39 en 2017

Percentil	Pensión total (euros)			Sin pensión de viudedad (euros)		
	Hombres	Mujeres	Brecha	Hombres	Mujeres	Brecha
25	637	637	0	637	0	
50	839	637	24 %	790	0	
75	1.314	866	24 %	1.290	542	58 %
90	1.848	1.227	34 %	1.825	638	65 %
99	2.573	2.097	18 %	2.573	1.772	69 %

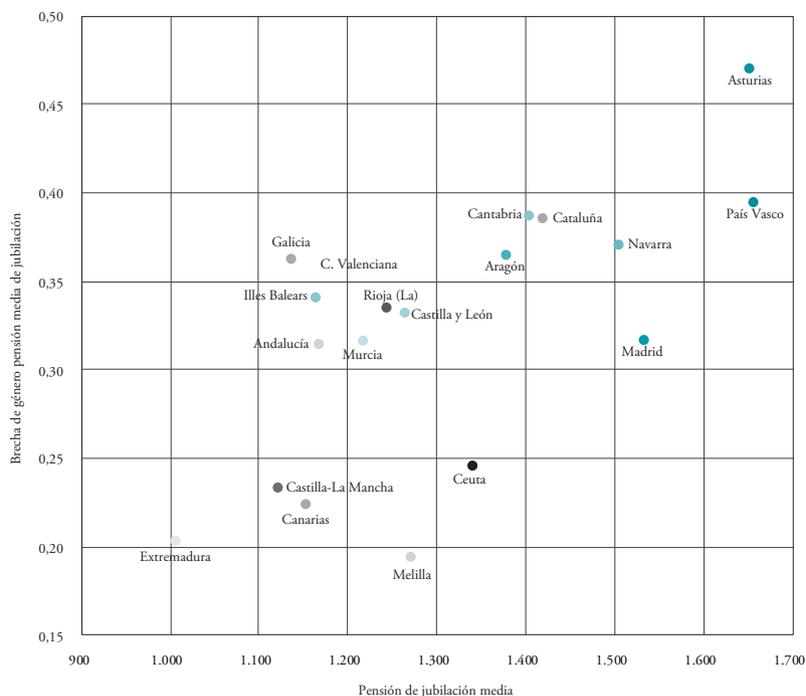
Fuente: *elaboración propia con la MCVL de 2017.*

En conclusión, la pensión de viudedad juega hoy en día un papel fundamental al evitar situaciones de pobreza entre las mujeres mayores y reduce la brecha de género en las pensiones en España. Para finalizar esta sección vamos a comparar la brecha de género de las pensiones por comunidades autónomas (CCAA) y veremos que esta es mayor en regiones donde los hombres reciben mayor pensión de jubilación.

Brecha de género en las pensiones por comunidades autónomas

Existen diferencias importantes entre CCAA en la distribución de las pensiones contributivas que son de particular importancia en el caso de las mujeres. Por ejemplo, en 2019 el porcentaje de pensiones de jubilación que reciben las mujeres varía desde el 32 % en Castilla-La Mancha al 52 % en Cataluña. La pensión media de jubilación también difiere bastante entre regiones. En el caso de las mujeres, la pensión media es 727 euros en Galicia frente a 1.051 euros en Madrid. La brecha de género en la pensión de jubilación es importante en todas las CCAA, como puede verse en el Gráfico 4, siendo la máxima 48 % en Asturias y la mínima 20 % en Extremadura. En el mismo podemos apreciar también que la pensión media de los hombres es muy distinta entre CCAA (por ejemplo, 1.005 euros en Extremadura y 1.657 euros en el País Vasco), y que la brecha de género en la pensión es mayor cuanto mayor es la pensión media que reciben los hombres. Una posible explicación nos la proporciona el histograma de la pensión de jubilación (Gráfico 1). Como vemos en él, la distribución de las pensiones de jubilación de las mujeres tiene más masa concentrada por debajo de los 1.000 euros que la de los hombres. Parece ser que esta concentración de masa en la cola inferior de la distribución de pensiones de jubilación de las mujeres se cumple en las distintas CCAA, mientras que en el caso de los hombres hay más dispersión y más masa a la derecha de 1.000 euros en unas CCAA que en otras.

Gráfico 4. Brecha de género y pensión media de jubilación de los hombres por comunidades autónomas en 2019



Fuente: eSTADISS. Estadísticas del INSS (2019).

El porcentaje de pensiones de viudedad entre regiones es bastante similar y de media el 43 % de las pensiones son de viudedad en 2019. Mientras que en Andalucía y País Vasco el porcentaje de pensiones de viudedad es del 44 %, en Cataluña es del 37 % y en Castilla-La Mancha del 54 %. Si bien el porcentaje de pensiones de viudedad es similar entre regiones, la cuantía de las mismas difiere considerablemente. Por ejemplo, en Andalucía la pensión media de viudedad en 2019 fue de 685 euros mientras que en el País Vasco fue 888 euros. Estas diferencias vienen explicadas por la menor pensión de jubilación de los hombres en Andalucía en relación al País Vasco (1.169 euros en Andalucía y 1.657 euros en el País Vasco). Como consecuencia, la pensión de viudedad reduce en parte la brecha de género que hemos documentado para las pensiones de jubilación ya que dicha brecha es mayor en las regiones donde la pensión de viudedad es mayor.

4. Cotizaciones actuales

Las diferencias de género que observamos hoy en día en la distribución de las pensiones contributivas son el resultado de diferencias del pasado en la experiencia laboral y en las bases de cotización. ¿Cómo evolucionarán las diferencias de género de las pensiones en el futuro? Para contestar esta pregunta vamos a analizar los datos de cotizaciones actuales de las mujeres y cómo difieren de las de los hombres.

Para entender por qué las mujeres reciben de media una pensión de jubilación menor que los hombres hay que analizar la fórmula que se utiliza para calcular la pensión. En el momento de la jubilación hay dos factores que determinan la cuantía de la pensión que vamos a recibir: el número de años de cotización y el historial de bases de cotización. En concreto, la pensión es proporcional a una media de las bases de cotización aplicadas durante la vida laboral del individuo (base reguladora). El coeficiente de proporcionalidad utilizado en la fórmula depende del número de periodos que haya cotizado el individuo hasta la fecha de jubilación. El coeficiente es igual a un mínimo de 50 % si el individuo ha cotizado durante 15 años y aumenta a partir de ese nivel en aproximadamente un 0,2 % por mes adicional cotizado hasta el máximo del 100 % (36 años de cotización). Así pues, menores bases de cotización o carreras laborales más cortas dan lugar a menores pensiones de jubilación.

Hoy en día todavía las mujeres españolas participan menos que los hombres en el mercado laboral y se jubilan con historiales laborales más cortos. Para ilustrar estas diferencias analizaremos los datos de número de cotizantes a la Seguridad Social⁷. En 2018 el número de cotizantes a la Seguridad Social fue de 6.616.684 mujeres y 7.304.370 hombres, es decir, el número de mujeres cotizantes fue un 10 % inferior al de los hombres. Esta diferencia de género en el número de cotizantes es creciente con la edad de los mismos. Por ejemplo, para los grupos de edad entre 25 a 45 años la brecha aumenta del 2 % al 9 % y llega a ser del 15 % para los cotizantes de entre 55 a 65 años. Es decir, las nuevas generaciones de mujeres del

⁷ Utilizando la información proporcionada por la TGSS (estadísticas BBDD de enero de 2018).

mercado laboral participan mucho más. Aproximadamente dentro de 25 años las diferencias de género en el número de periodos cotizados se habrán reducido en un 50 %.

En cuanto a las bases de cotización, en 2018 la base de cotización media de las mujeres fue 1.600 euros mientras que la de los hombres fue 1.900 euros. Es decir, la brecha de la base media de cotización fue del 17 %. Al analizar las diferencias por edad se observa que la brecha en la base de cotización también aumenta con la edad de los cotizantes (véase Tabla 7). Para los menores de 30 años la brecha es solo del 9 % y se duplica para los mayores de 55 años. Es de esperar que las bases de cotización de los jubilados dentro de 35-40 años difieran quizás en solo un 10 % entre hombres y mujeres.

Tabla 7. Base de cotización media por grupo de edad (2018)

Edad	Mujer	Hombre	Brecha n.º cotizantes (%)	Brecha base cotización (%)
25-29	1.297	1.429	1,8 %	9 %
30-34	1.525	1.741	4 %	12 %
35-39	1.645	1.951	7,7 %	16 %
40-44	1.727	2.089	9,3 %	17 %
45-49	1.739	2.139	11 %	19 %
50-54	1.772	2.198	12,9 %	19 %
55-59	1.832	2.281	15,5 %	20 %
60-64	1.781	2.079	15,2 %	14 %

Fuente: TGSS. Estadísticas BBDD de enero de 2018.

Las causas de estas diferencias de género en las bases de cotización medias son muy diversas. Uno de los factores que determinan la base de cotización es el grupo de cotización del trabajador detallado en el contrato laboral. Los grupos de cotización determinan el mínimo y máximo de base de cotización y se publican en el *Boletín Oficial del Estado*. Cada grupo engloba una categoría profesional y en cierto modo nos da información sobre la cualificación requerida en el puesto de trabajo⁸. La Tabla 8 presenta un resumen con las medias de bases de cotización por grupo de cotización para hombres y mujeres en 2018.

⁸ Existen 11 grupos de cotización: 1) ingenieros y licenciados; 2) ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados; 3) jefes administrativos y de taller; 4) ayudantes no titulados; 5) oficiales administrativos; 6) subalternos; 7) auxiliares administrativos; 8) oficiales de primera y segunda; 9) oficiales de tercera y especialistas; 10) peones; y 11) aquellos trabajadores menores de 18 años, sea cual sea su categoría profesional.

Tabla 8. Base de cotización (BD) por grupos de cotización y brecha de género (2018)

	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupos 4-7	Grupos 8-11	MEDIA
BD mujeres (euros)	2.764,3	2.355,3	2.436,6	1.510,3	1.014,2	1.602
BD hombres (euros)	3.066,9	2.676,9	2.753,5	1.903,5	1.561,7	1.926
Brecha BD (%)	9,8 %	12 %	11,5 %	20,6 %	35,0 %	16,8 %
Porcentaje de mujeres en grupo	10,0 %	10,5 %	3,6 %	44,2 %	31,5 %	
Porcentaje de hombres en grupo	9,9 %	5,5 %	5,3 %	26,5 %	52,7 %	

Fuente: TGSS. *Estadísticas BBDD de enero de 2018.*

Como podemos observar la base media de cotización es mayor para los grupos de cotización de categorías profesionales superiores. Por ejemplo, para hombres la base media es 3.000 euros para el grupo 1 y 1.560 para los grupos 8-11. En el caso de las mujeres la base media de cotización varía entre 2.764,3 euros en el grupo 1 a 1.014 euros en los grupos 8-11. En la cuarta fila de la Tabla 8 encontramos que existe una brecha de género en la base de cotización de entre el 10 % para el grupo 1 al 35 % en los grupos 8-11. Es decir, en todos los grupos de cotización la mujer cotiza a una base menor que el hombre y la diferencia de género es mayor cuanto menos cualificado es el puesto de trabajo (en términos del grupo de cotización). Posiblemente, las diferencias en bases de cotización de hombres y mujeres son mayores en las categorías profesionales medias y bajas porque es más frecuente que la mujer trabaje a tiempo parcial que el hombre⁹.

Vemos también que la distribución de los cotizantes entre los grupos de cotización difiere mucho entre hombres y mujeres (véase la fila 5 de la tabla). Concretamente, en los grupos de categoría profesional más baja (grupos 8-11) se concentra una proporción mayor de cotizantes en el caso de los hombres (52 %) que en el de las mujeres (31 %). Además, en los grupos de categoría profesional más alta se concentra una proporción mayor de cotizantes en el caso de mujeres (20 %) que en el de hombres (15 %). A pesar de que una mayor proporción de mujeres que hombres cotiza en los grupos 1 y 2 donde la brecha de género de la base de cotización es del 10 %, la brecha en la base media de cotización es casi el doble (un 17 %). Ello se debe a que la mayoría de cotizantes se encuentra en los grupos 4 al 11 (categorías profesionales medias y bajas) en los cuales la brecha de género es entre el 20 % y el 35 %.

Resumiendo, si bien las diferencias de género en el número medio de cotizantes y en la base media de cotización son substanciales (10 % y 17 % respectivamente), tenderán a disminuir progresivamente porque dichas brechas son menores entre los jóvenes (2 % y 9 % respectivamente). La reducción en las diferencias de género de las cotizaciones implicará la reducción de la brecha de género de las pensiones de jubilación.

⁹ De hecho, en 2018 un 23 % de las mujeres cotizantes tuvieron un contrato a tiempo parcial mientras que solamente un 10 % de los hombres cotizantes tienen este tipo de contrato.

5. Reformas de la pensión de viudedad

Las diferencias de género en las cotizaciones sociales son mucho menores para las nuevas generaciones del mercado de trabajo. Cuando estas se jubilen el porcentaje de mujeres sin derecho a pensión de jubilación será muy inferior al actual. En consecuencia, la pensión de viudedad no será un instrumento clave para impedir la pobreza de las mujeres mayores como lo es hoy en día. Por ello cabe preguntarse si es necesario reformar la pensión de viudedad e incluso si quizás habría que eliminarla del sistema público de pensiones español. A continuación comentaré algunas de las reformas de la pensión de viudedad que se han llevado a cabo en países de nuestro entorno para adaptarla a la realidad actual de la mujer en el mercado laboral.

Desde los años 1990 el gasto en pensiones de viudedad ha ido aumentando por diversos motivos. Por un lado, la esperanza de vida de la mujer ha aumentado considerablemente y, además, la cobertura de la pensión de viudedad se ha extendido a otros grupos demográficos (hombres, parejas que cohabitan o parejas del mismo sexo más recientemente). Estos cambios han contribuido a que en España tengamos el mayor gasto en pensiones respecto al PIB (2,3 %) entre los países de la OCDE en 2019. Por contra, en algunos países europeos como Alemania, Francia o Bélgica el gasto en pensiones de viudedad ha disminuido desde 1990 (véase OECD 2018, Tabla 7.11). Esta disminución del gasto en pensiones de viudedad es consecuencia de reformas que se implementaron a finales de los 1990 y a principios de los años 2000. Por ejemplo, en Alemania se amplió el requisito de renta para poder optar a la pensión de viudedad. En Francia se introdujo también el requisito de renta en 2003. Otras reformas que redujeron el gasto tienen relación a la duración del beneficio. En Francia y Bélgica se aumentó la edad a la cual el beneficiario tiene derecho a la pensión de supervivencia. En Noruega se redujo la cuantía de la pensión de viudedad a los menores de 55 años que no trabajan.

En el año 2002, el sistema de pensiones alemán introdujo un nuevo método para calcular la pensión de jubilación de los matrimonios (*pension splitting* o compartir la pensión) que sustituye a la pensión de viudedad¹⁰. Con este método la pensión de cada cónyuge es igual al 50 % de los derechos acumulados entre los dos cónyuges a la pensión de jubilación. Los matrimonios anteriores a 2001 pueden optar a este método de cálculo de la pensión de jubilación a cambio de renunciar a la de viudedad. Dado que generalmente, la pensión calculada con este método es menor a la de viudedad para las mujeres, podría ser una opción adecuada para reducir el gasto en pensiones. Sin embargo, en Alemania no se ha introducido con obligatoriedad por lo que la mayoría de matrimonios no renuncia a la pensión de viudedad. Las ventajas de compartir la pensión entre los esposos frente a la pensión de viudedad son que se puede mantener cuando el cónyuge superviviente vuelve a contraer matrimonio y además no está sujeta a un tope máximo como la de viudedad (véase Bonnet y Hourriez, 2012).

Nótese que al igual que la pensión de viudedad, el método *pension splitting* proporciona un seguro contra el riesgo de sobrevivir al esposo y sufrir una pérdida de poder adquisitivo.

¹⁰ Los esposos eligen entre el cómputo de la pensión de jubilación mediante el método *pension splitting* y la cobertura de la pensión de viudedad.

Pensemos en un matrimonio en el que uno de los esposos trabaja menos en el mercado y genera una pensión de jubilación menor que el otro. Si se reparten al 50 % los derechos de pensión de jubilación, al enviudar la renta del hogar disminuye en un 50 % solamente. Por ello, compartir la pensión proporciona, al esposo que haya acumulado menos derechos de pensión, un seguro contra el riesgo de sobrevivir a su pareja. Sin embargo, este seguro no es perfecto porque implica que el poder adquisitivo del esposo que sobrevive se reduce en un 30 % según las unidades equivalencias de la OECD¹¹. Según los cálculos de OECD (2018) basados en el trabajo de Bonnet y Hourriez (2012), para mantener el poder adquisitivo el esposo sobreviviente tendría que recibir además una pensión de viudedad igual al 41 % de la pensión del esposo fallecido. Resumiendo, compartir la pensión proporciona al esposo que haya acumulado menos derechos de pensión un seguro parcial contra el riesgo de enviudar que podría complementarse con la pensión de viudedad.

En los años 1990, Suecia e Italia reformaron sus sistemas de pensiones instaurando el sistema de cuentas nocionales. En el sistema de cuentas nocionales la pensión se calcula en función de las contribuciones sociales. Por ello este sistema de pensiones implica una relación directa entre pensión y pago de cotizaciones que incentiva la oferta laboral del trabajador. En Suecia, también se reformó la pensión de viudedad con el objetivo de incentivar la oferta laboral de las mujeres¹². En concreto se eliminó su carácter de renta vitalicia y como máximo tiene 12 meses de duración. Además, está condicionada a que el esposo sobreviviente no pueda generar ingresos. La pensión de viudedad como renta vitalicia existe en el segundo pilar del sistema de pensiones sueco consistente en planes de empleo los cuales tienen una importante cobertura.

6. Comentarios finales

Cuando se instauró la pensión de viudedad en España, el modelo de hogar típico era muy distinto al de hoy en día. Entonces en general el marido era el proveedor de renta en la unidad familiar mientras que la mujer dedicaba todo su tiempo al cuidado de los hijos. En la actualidad la pensión de viudedad juega un papel fundamental al evitar situaciones de pobreza a las mujeres que no cotizaron en el pasado. Efectivamente, si hoy en día no tuviésemos pensión de viudedad, el 50 % de las pensionistas no cobraría una pensión contributiva. Además, la pensión de viudedad reduce la brecha de género en las pensiones contributivas. De hecho, vimos que sin las pensiones de viudedad la brecha de género en las pensiones contributivas sería del 60 % en lugar del 30 % actual.

En los últimos 40 años la participación laboral de la mujer ha aumentado del 30 % al 70 %. Este aumento espectacular en la participación laboral femenina se ha visto reflejado en

¹¹ La disminución de renta del 50 % en el hogar cuyo número de miembros disminuye en 1 adulto es equivalente a reducción del poder adquisitivo del 30 %.

¹² Véase, por ejemplo SÁNCHEZ-MARCOS y BETHENCOURT (2018), donde se cuantifican los efectos de las pensiones de viudedad sobre la oferta laboral de las mujeres casadas en EEUU. EROSA, FUSTER y KAMBOUROV (2012) también cuantifican el impacto del sistema de seguridad social de reparto sobre la decisión de jubilación y la oferta de trabajo de personas mayores de 55 años.

el incremento de las cotizaciones a la Seguridad Social de las mujeres¹³. En 2018, las diferencias de género en el número de cotizantes y en las bases de cotización son menores entre las generaciones más jóvenes del mercado laboral. Cuando las generaciones jóvenes se jubilen las diferencias de género en las pensiones de jubilación se verán reducidas considerablemente. Entonces la pensión de viudedad no será el instrumento adecuado para evitar la pobreza durante la vejez. Por ello cabe cuestionar el papel de la pensión de viudedad en el futuro. Esta renta vitalicia proporciona un seguro a los matrimonios contra el riesgo de ver disminuido el poder adquisitivo al fallecer uno de los cónyuges. Es posible argumentar que existen beneficios económicos derivados de proporcionar públicamente este seguro y no es conveniente eliminar las pensiones de viudedad. Otros países de nuestro entorno han mantenido las pensiones de viudedad con reformas para limitar el gasto y conseguir que sean sostenibles. En España, sin embargo, la reforma de las pensiones de viudedad es un tema aún pendiente.

¹³ CRUCES (2019) documenta el aumento en la oferta de trabajo de distintas cohortes de mujeres en España y analiza su impacto tanto en la recaudación en cotizaciones como en el gasto agregado en pensiones. Este artículo también cuantifica la contribución del aumento de la participación laboral femenina sobre la sostenibilidad de las pensiones en España en el futuro.

Referencias bibliográficas

- ALAMINOS, E. (2018): «La Brecha de Género en las Pensiones Contributivas de la Población Mayor Española»; en *Panorama Social* (27); pp. 119-135.
- AYUSO, M y CHULIÁ, E. (2018): «¿Hacia la Progresiva Reducción de la Brecha de Género en las Pensiones Contributivas?». Documento de Trabajo BBVA 22/2018.
- BONNET, C. y HOURRIEZ, J. M. (2012): «The Treatment of Couples in the Pension System: Survivors Pension Versus Pension Splitting»; en *Population* (67); pp. 147-162.
- BURKEVICA, I.; HUMBERT, A.; ORTKE, N. y PATS, M. (2015): «Gender Gap in Pensions in the EU». Research Note to the Latvian Presidency. European Institute for Gender Equality. Comisión Europea.
- CRUCES, L. (2020): «Gender Gaps in the Labor Market and Pension Sustainability». Manuscrito, Universidad Carlos III de Madrid.
- EROSA, A.; FUSTER, L. y KAMBOUROV, G. (2012): «Labor Supply and Government Programs: A Cross-Country Analysis»; en *Journal of Monetary Economics* (59); pp. 84-107.
- FUSTER, L. (2019): «La distribución de las pensiones y la brecha de género»; en *Pensiones del Futuro*. Madrid, Instituto Santa Lucía.
- GUNER, N.; KAYAY, E. y SÁNCHEZ-MARCOS, V. (2014): «Gender Gaps in Spain: Policies and Outcomes over the Last Three Decades»; en *SERIEs. Journal of the Spanish Economic Association* (5); pp. 61-103.
- OECD (2018): «Are Survivor Pensions Still Needed?»; en *Pensions Outlook 2018*. París, OECD Publishing.
- SALVADOR CIFRE, C. (2013): «La protección de la mujer en la vejez en el sistema de pensiones español»; en *Revista Internacional de Seguridad Social* (66); pp. 53-75.
- SÁNCHEZ-MARCOS, V. y BETHENCOURT, C. (2018): «The Effect of Public Pensions on Women's Labor Market Participation over a Full Life Cycle»; en *Quantitative Economics* (9); pp. 707-733.