

LA BRECHA DE GÉNERO EN LAS PENSIONES DE JUBILACIÓN EN EXTREMADURA

Rosado Cebrián, Beatriz

1. Introducción

Los sistemas de pensiones se evalúan generalmente desde la perspectiva de dos criterios básicos: la sostenibilidad financiera de las pensiones y su suficiencia. En este sentido, las reformas acometidas en España en los años 2011 y 2013 han ido encaminadas a mejorar la sostenibilidad del sistema de la Seguridad Social ante los retos demográficos. Sin embargo, el incremento del desempleo, de la temporalidad y de la parcialidad además de agravar el problema de sostenibilidad, también genera un problema en la suficiencia, puesto que las contribuciones realizadas (tanto en tiempo como en cuantía) son determinantes de la pensión de jubilación.

Este problema de suficiencia se agrava cuando se analiza el sistema por género. Las mujeres, además de recibir salarios menores, muestran más episodios de parcialidad, desempleo e inactividad que los hombres. Ello implica que, en un sistema de pensiones contributivo, donde las prestaciones se perciben en función a las cotizaciones (tanto en tiempo como en cuantía), como es el español, las mujeres quedan expuestas a la dificultad de acceso a prestaciones suficientes en el futuro. Un dato significativo es que en Extremadura se observa una diferencia salarial entre hombres y mujeres del 20,6%, y esta diferencia es del 23% en el caso de las pensiones, según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE, 2017).

Las razones subyacentes de los bajos ingresos y el mayor riesgo de pobreza de las mujeres son múltiples: las mujeres participan menos en el mercado laboral, trabajan menos horas y reciben, en promedio, un salario inferior al de los hombres. También la adopción de permisos relacionados con la familia y el tiempo dedicado al cuidado de familiares tienen un impacto en los ingresos laborales de las mujeres. Todo esto lleva a la brecha salarial y consecuentemente a la brecha de género en las pensiones.

En este sentido, para Alaminos (2018), las mujeres parten de una situación más desfavorecida en las pensiones contributivas de la Seguridad Social. Siendo algunos de los problemas más comunes que inciden negativamente sobre el acceso y el importe que perciben de pensión de jubilación en comparación a los hombres su menor

dedicación a trabajos remunerados y mayores discontinuidades en sus carreras laborales por el cuidado de hijos y familiares.

En este contexto, son diversos los autores que analizan la brecha de género en el mercado de trabajo: Cebrián y Moreno (2015, 2018); Bote y Cabeza (2012); Alameda (2013); Elborgh *et al.* (2013); Gala (2014); Fuster (2019) y Ayuso y Chuliá (2018), entre otros. Todos ellos señalan la mayor estabilidad laboral en los hombres respecto a las mujeres, quiénes presentan más episodios de parcialidad, inactividad y desempleo, y por tanto menores periodos de cotización, lo que provoca mayores dificultades para acceder a una pensión contributiva y diferencias respecto a las pensiones de los hombres.

Por todo ello, en este trabajo se analiza la brecha de género existente en las pensiones de jubilación contributivas en Extremadura a partir de los datos proporcionados por la Muestra Continua de Vidas Laborales de la Seguridad Social (MCVL, 2017).

2. Análisis de la brecha de género en las pensiones de jubilación en Extremadura

A continuación, se presentan las diferencias de género en las pensiones contributivas de jubilación en Extremadura a partir de los datos obtenidos de la Muestra Continua de Vidas Laborales de 2017. Según los resultados generales obtenidos, la brecha de género para las mujeres que perciben únicamente la pensión de jubilación es del 20,8%.

Este hecho es la consecuencia de que las mujeres de media han cotizado durante menos tiempo y han recibido salarios más bajos. Su participación en el mercado laboral ha sido escasa e intermitente, lo que ha provocado que causen pensiones contributivas de jubilación menores. De igual forma, se ha podido comprobar cómo las diferencias se acrecientan en relación al número de años cotizados, ya que, en términos generales, son las mujeres quiénes presentan mayor parcialidad, desempleo e inactividad debido al cuidado de familiares.

En cuanto al análisis de la edad, se puede comprobar en la Tabla 1 cómo la brecha de género desciende en las generaciones más jóvenes de jubilados, a partir de lo cual se puede observar la mayor participación en el mercado de trabajo de las mujeres lo que provoca mejoras en sus prestaciones, aunque las diferencias existentes en cuanto al género seguirán produciendo debates sobre la adecuación de las pensiones

contributivas de jubilación, por lo que se hace imprescindible aplicar medidas que reduzcan la brecha de género en el mercado de trabajo, y como consecuencia, en las pensiones.

Además de la cuantía de la pensión, en la Tabla 2 se muestra la brecha de género en los años cotizados para diferentes edades, lo que permite observar el incremento del número de años cotizados de las mujeres debido a su mayor participación en el mercado de trabajo en Extremadura.

La brecha de género en los años cotizados en Extremadura en 2017 se sitúa en torno al 35,39%. En relación a las diferencias por edad, mientras que para quienes en el año 2017 tenían 85 y más años de edad, los hombres han cotizado una media de casi 30 años las mujeres cuentan con tan sólo 14,54 años cotizados, observándose una brecha de género del 51,4%. Esta diferencia es más acusada en las generaciones de jubilados más veteranas, en la que la visibilidad de la mujer en el mundo laboral era muy insuficiente.

Tabla 1. Brecha de género de las pensiones de jubilación (cuantía mensual en euros) por edad en 2017.

	Hombres	Mujeres	Total	Mujeres/Hombres	Brecha de género
85 y más	780,62	564,21	718,98	72,3%	27,7%
75-84	857,96	661,68	806,12	77,1%	22,9%
70-74	993,39	772,88	935,05	77,8%	22,2%
65-69	1.066,33	873,57	1.008,47	81,9%	18,1%
60-64	1.352,32	1.206,75	1.230,90	89,2%	10,8%
Total	947,87	750,46	894,05	79,2%	20,8%

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL 2017.

Tabla 2. Brecha de género de los años cotizados por edad en 2017.

	Hombres	Mujeres	Total	Mujeres/Hombres	Brecha de género
85 y más	29,93	14,54	25,55	48,6%	51,4%
75-84	31,64	19,82	28,52	62,6%	37,4%
70-74	31,95	19,22	28,58	60,1%	39,9%
65-69	30,59	23,62	28,50	77,2%	22,8%
60-64	38,54	37,53	38,37	97,4%	2,6%
Total	31,54	20,40	28,50	64,7%	35,3%

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL 2017.

REFERENCIAS

- Alameda, M.T. (2013). Resistencia judicial a la estricta defensa del interés empresa en detrimento del interés trabajo en la modificación sustancial de condiciones de trabajo, *Aranzadi Social: Revista Doctrinal*, 6(3), 289-300.
- Alaminos, E. (2018). La brecha de género en las pensiones contributivas de la población mayor española. *Panorama Social*, 27, 119-135.
- Ayuso, M. y Chuliá, E. (2018). *¿Hacia la progresiva reducción de la brecha de género en las pensiones contributivas?* Documento de Trabajo, nº 22/2018, BBVA, Mi jubilación.
- Bote, V. y Cabezas, A. (2012). Conciliación y contrato a tiempo parcial en España: Efectos de la crisis, *PEcvnia*, 14, 207-218.
- Cebrián, I. y Moreno, G. (2015). Tiempo cotizado, ingresos salariales y sus consecuencias para las pensiones: diferencias por género al final de la vida laboral, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 33(2), 311-328.
- Cebrián, I. y Moreno, G. (2018). Desigualdades de género en el mercado laboral, *Panorama Social*, 27, 47-65.
- Elborgh, K., Newiak, M., Kochhar, K., Fabrizio, S., Kopdar, K., Wingender, P., Clements, B. y Schwartz, G. (2013). *Las mujeres, el trabajo y la economía: Beneficios macroeconómicos de la equidad de género*, Fondo Monetario Internacional, 1-35.
- Fuster, L. (2019). *Pensiones y Género: Brecha de género en las pensiones contributivas en España*, Pensiones del Futuro, 111- 131. Instituto Santalucía.
- Gala, C. (2014). Part-time work and social security a step backwards in the process of equalization of labor conditions. Commentary on the decision of the Spanish Constitutional Court 156/2014, September 25th, *IUSLabor* nº 3.
- Instituto Nacional de Estadística (2017). *El salario del empleo principal en la Encuesta de Población Activa*. Explotación estadística de los Registros de la Seguridad Social y de las Agencias Tributarias. Última actualización: febrero 2017.
- Muestra Continua de Vidas Laborales (2017). Estadísticas sobre el conjunto de microdatos individuales anónimos extraídos de los registros de la Seguridad Social sobre la afiliación de los trabajadores y pensiones. Disponible en Ministerio de Empleo y Seguridad Social 2017.

AGRADECIMIENTO

Proyecto financiado por Decreto 68/2016, de 31 de mayo, ayudas destinadas a la realización de proyectos de investigación en los centros públicos de I+D+I de la Comunidad Autónoma de Extremadura. De igual forma, se agradecen los comentarios a la Dra. D^a. Inmaculada Domínguez Fabián.

APUNTES BIOGRÁFICOS

Beatriz Rosado Cebrián (Cáceres, 25 de febrero de 1985) es Doctora con Premio Extraordinario de Doctorado por la Universidad de Extremadura. En la actualidad, es profesora Contratado Doctor en el Departamento de Economía Financiera y Contabilidad en la Escuela Politécnica de Cáceres. Ha publicado múltiples trabajos y participado en distintos congresos nacionales e internacionales. Ha colaborado en proyectos de investigación de convocatorias públicas regionales, nacionales y europeas, y realizado estancias de investigación en Universidades de reconocido prestigio internacional. Su línea de investigación se centra en las pensiones y en la protección social, y en las diferencias de género.

Contacto: brosadot@unex.es