Lo Esencial de la Seguridad Social www.issa.int

issa | ASOCIACIÓN INTERNACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL | AISS

Informe Técnico 23

Seguridad del ingreso de jubilación para hombres y mujeres

A Ann-Charlotte Ståhlberg
Instituto para la Investigación Social, Universidad de Estocolmo
Marcela Cohen Birman
Oficina Nacional del Seguro Social
Agneta Kruse
Departamento de Economía, Universidad de Lund
Annika Sundén
Oficina Nacional del Seguro Social
Suecia

Seguridad del ingreso de jubilación para hombres y mujeres

Ann-Charlotte Ståhlberg
Instituto para la Investigación Social, Universidad de Estocolmo
Marcela Cohen Birman
Oficina Nacional del Seguro Social
Agneta Kruse
Departamento de Economía, Universidad de Lund
Annika Sundén
Oficina Nacional del Seguro Social
Suecia

Comisión Técnica del Seguro de Vejez, Invalidez y Sobrevivientes
28a Asamblea General de la AISS, Beijing, 12-18 de septiembre de 2004

La Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS) es la organización internacional líder a nivel mundial que congrega instituciones de seguridad social y entidades relacionadas. La AISS brinda información, investigación, asesoramiento especializado y plataformas de cooperación para construir y promover una seguridad social dinámica y políticas a nivel mundial. Una parte considerable de las actividades la AISS en materia de promoción de buenas prácticas se realizan en el marco de sus Comisiones Técnicas, constituidas y administradas por organizaciones miembros comprometidas, con el apoyo de la Secretaría de la AISS.

Este informe se encuentra en: http://www.issa.int/recursos. Las opiniones e ideas expresadas no reflejan necesariamente las del editor.

Primera publicación en 2004. © Asociación Internacional de la Seguridad Social, 2008

Resumen

Todas las sociedades deben afrontar el problema de que las personas no pueden ganarse la vida con su propio trabajo durante todos los períodos de su vida, por motivos, por ejemplo, de enfermedad, desempleo, discapacidad, viudez y vejez. Pueden distinguirse tres formas principales de proteger a las personas cuando llega este momento: la familia, el mercado y el Estado. En la mayoría de las sociedades coexisten estas tres formas, y una de ellas predomina. El modelo familiar predomina en los países en desarrollo, mientras que en los países industrializados es más frecuente un modelo estatal que establece un régimen de pensiones público basado en un sistema de reparto (pay-as-you-go (PAYG)).

En estas páginas, nos centramos en la pérdida de la capacidad laboral debido a la vejez, prestando particular atención al género. Analizamos diferentes formas de organizar los regímenes públicos de pensiones, y estudiamos las ventajas y desventajas de sus diferentes características con relación al género. El principal objetivo de un régimen de pensiones es mitigar la pobreza durante la vejez, pero también ofrecer un seguro en previsión de una vida extraordinariamente (e inesperadamente) larga. ¿Favorecerá más a las mujeres un régimen en particular y en qué sentido? En la primera parte de este documento, se analiza el régimen de pensiones desde un punto de vista teórico, y el grado en que las características de los regímenes de pensiones establecidos en China, Francia, Ghana, Jordania, México, Polonia y Suecia benefician a las mujeres. En la segunda parte, nos centramos en las pruebas empíricas obtenidas fundamentalmente del régimen de pensiones de Suecia.

Destacamos la importancia que revisten las siguientes características para evitar la pobreza entre las mujeres y asegurar la sustitución de los ingresos. Un régimen de pensiones debería:

- *ser público y obligatorio para que las tablas de mortalidad sean válidas para hombres y mujeres;*
- *proporcionar incentivos económicos a las mujeres para que trabajen en el sector formal;*
- *no perjudicar a las mujeres ofreciéndoles una tasa de rentabilidad de las cotizaciones durante toda la vida inferior a la de los hombres;*
- *no perjudicar el cuidado de los hijos;*
- *facilitar una pensión mínima garantizada;*
- *proporcionar anualidades conjuntas a favor del sobreviviente;*
- *permitir dividir los derechos de pensión acumulados en caso de divorcio.*

Estas características son importantes, porque el comportamiento de las mujeres en el mercado laboral es distinto al de los hombres. En particular, las mujeres trabajan a tiempo parcial, interrumpen su carrera y reciben salarios inferiores con más frecuencia

que los hombres. Asimismo la esperanza de vida de las mujeres es superior, por lo que tienen más probabilidades de enviudar. Es importante que la pensión y la sustitución de los ingresos sean adecuadas, pero un régimen de pensiones no debería compensar las diferencias que existen entre hombres y mujeres en el mercado laboral, ya que esto reforzaría los papeles que ambos sexos desempeñan tradicionalmente y fomentaría la discriminación en dicho mercado.

Introducción[1]

Todas las sociedades deben afrontar el problema de que las personas no pueden ganarse la vida con su propio trabajo durante todos los períodos de su vida. La capacidad de obtener ingresos puede verse limitada, por motivos, por ejemplo, de enfermedad, discapacidad, desempleo, cuidado de los hijos, o vejez. Así pues, todas las sociedades deben organizarse para apoyar a las personas cuando llegue este momento. Pueden distinguirse tres amplios modelos: la familia, el mercado y el Estado. En la mayoría de las sociedades, estos tres modelos coexisten y uno de ellos predomina. El modelo familiar predomina en los países en desarrollo, mientras que en los países industrializados es más frecuente un modelo estatal que establece un régimen público de pensiones basado en un sistema de reparto.

En estas páginas, nos centramos en la pérdida de la capacidad laboral debido a la vejez, poniendo particular énfasis en el género. El principal objetivo es mitigar la pobreza durante la vejez, pero ofrecer asimismo un seguro en previsión de una vida extraordinariamente (e inesperadamente) larga.

Tanto el modelo familiar como el público (estatal) se exponen a los riesgos que conllevan las condiciones económicas y demográficas en continua evolución. El envejecimiento supone una tensión para los regímenes de pensiones en los países industrializados. Este problema se ha analizado detenidamente y se han propuesto varias soluciones. En los regímenes públicos formales puede hacerse frente a la creciente tasa de dependencia aumentando las tasas de cotización, reduciendo el nivel de prestaciones, y posponiendo la fecha de la jubilación. Con respecto a esto último, de todos es sabido que la tendencia actual es la contraria, por lo que la tensión es mayor. Si aumentaran la participación de la fuerza de trabajo y el empleo, disminuiría la carga para las personas en edad activa. Una posible solución sería adoptar medidas para incrementar la participación de las mujeres en la vida laboral y las horas de trabajo.

Sin embargo, el proceso de envejecimiento es incluso más rápido en los países en desarrollo de lo que ha sido nunca en los países industrializados. La urbanización y la evolución continua del modelo familiar están sometiendo a grandes tensiones el apoyo prolongado que prestan la familia o la aldea, por lo que resulta más difícil confiar en estas modalidades informales de

[1] Para un estudio exhaustivo, véase Ståhlberg y otros (2004a, 2004b).

protección social. Sin embargo, cambiar los regímenes informales por un régimen formal obligatorio y prolongado probablemente no sea la solución al problema.

El cuadro 1 muestra el rápido envejecimiento de la población, tanto históricamente como en el futuro, según las previsiones.

Cuadro 1. ***Porcentaje de personas mayores respecto de la población total (1975, 2000 y 2030)***

País	1975 65+	80+	2000 65+	80+	2030 65+	80+
Francia	13,5	2,5	16,0	3,7	24,0	7,5
Suecia	15,1	2,7	17,3	5,0	25,1	8,6
Polonia	9,5	1,2	12,3	2,1	22,2	5,5
China	4,4	0,6	7,0	0,9	16,0	2,9
México	4,0	0,7	4,3	0,6	10,2	1,9
Ghana	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Jordania	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.

Fuente: Naciones Unidas, 1999, y Oficina del Censo de los Estados Unidos, 2000 (de An aging world, 2001).

El envejecimiento de la población obedece tanto al aumento de la esperanza de vida como al decrecimiento de la fertilidad. Esto se muestra en el cuadro 2.

Cuadro 2. ***Esperanza de vida y fertilidad***

País	Esperanza de vida al nacer[1]		Esperanza de vida restante a los 60 años[1]		Tasa de fertilidad[2]
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Francia	75	83	20	26	1,8
Suecia	78	83	21	25	1,3
Polonia	70	78	17	21	1,3
México	70	76	20	22	2,5
China	69	74	16	20	1,8
Jordania	70	73	17	19	4,3
Ghana	56	58	16	18	4,2

[1] *Fuente: Las mujeres del mundo en el año 2000: Tendencias y Estadísticas.*
[2] *Fuente:* Naciones Unidas.

Por consiguiente, podemos concluir que se ha concedido la máxima prioridad a la reforma de los regímenes de protección durante la vejez. En estas páginas, nos proponemos analizar diferentes formas de organizar los regímenes de pensiones. Estudiamos las ventajas y desventajas de sus diversas características, haciendo especial referencia a los aspectos relacionados con el género. Un aspecto particularmente interesante a este respecto es el hecho de que los hombres y las mujeres tengan distintos modelos laborales; las mujeres participan en

menor grado en el mercado laboral, interrumpen su carrera para dedicarse al cuidado de los hijos, y reciben salarios más bajos. Asimismo la esperanza de vida de las mujeres es mayor que la de los hombres, por lo que, con frecuencia, el número de viudas es mayor que el de viudos. Estas diferencias pueden influir en las posibilidades de consumo durante la vejez, dependiendo del modo en que esté concebido el régimen de pensiones. Las prestaciones de vejez reflejarán el comportamiento del mercado laboral. Pero es importante que los regímenes de pensiones no compensen las diferencias de género que existen en el mercado laboral, ya que sólo se lograría reforzar los papeles desempeñados tradicionalmente por hombres y mujeres, y fomentar la discriminación en dicho mercado.

¿Favorecerá más a las mujeres un régimen en particular? ¿En qué sentido? A través del presente análisis sentamos las bases para la toma de decisiones sobre las reformas de los regímenes de pensiones.

El presente estudio está organizado del siguiente modo: en la sección 1, analizaremos las características de los regímenes de pensiones en relación con el género. En la sección 2, se describen las normas de los regímenes de pensiones con respecto al género en una serie de países, mientras que en la sección 3 se pondrán de relieve las diferencias de género observadas en el mercado laboral. En la sección 3, se facilitan pruebas empíricas de los efectos que tienen en los hombres y mujeres las reformas de los regímenes de pensiones, y en la última sección se proporcionan las conclusiones de este documento.

1. Características de los regímenes de pensiones en relación con el género

Los regímenes de pensiones y sus reformas pueden tener diferentes efectos en los hombres y las mujeres. ¿Favorecerá más a las mujeres un régimen en particular? En esta sección, describimos las características de los distintos regímenes de pensiones y analizamos los efectos previstos de dichos regímenes en los incentivos, las prestaciones de jubilación y la distribución de los ingresos para hombres y mujeres. Nos centraremos en los aspectos teóricos. En la última sección se facilitarán pruebas empíricas.

1.1. Público – privado, obligatorio – voluntario

La elección de un régimen público-privado, obligatorio-voluntario no tiene por sí misma efectos en los incentivos y la redistribución. Sin embargo, si se pretende la igualdad de condiciones entre hombres y mujeres, es decir utilizar tablas de mortalidad válidas para ambos sexos, entonces el régimen deberá ser público y obligatorio. Dado que las primas son las mismas para hombres y mujeres, se establecerán para reflejar la mayor esperanza de vida de las mujeres. Esto significa que, en promedio, los hombres cotizarán más al régimen en

proporción a las prestaciones que recibirán. Por lo tanto, en este sentido, el régimen público obligatorio favorece más a las mujeres.

Un régimen obligatorio supone una restricción del consumo durante los primeros años, lo que es más vinculante para los grupos de bajos ingresos. Por lo tanto, desfavorece a las mujeres.

1.2. Financiado en base a un sistema de reparto

El régimen basado en un sistema de reparto no tiene por sí mismo efectos en materia de género. Esto depende del vínculo establecido entre cotizaciones y prestaciones. Si, por ejemplo, las pensiones están estrechamente vinculadas con las cotizaciones, existen grandes incentivos para trabajar en el mercado formal y apenas hay redistribución.

Si las mujeres dependen en mayor grado que los hombres del régimen público de pensiones (que representa un porcentaje mayor de sus activos), se exponen más al riesgo de un bajo crecimiento económico (la tasa de rentabilidad en un régimen PAYG) y, viceversa, se exponen menos tanto al riesgo de una baja tasa de rentabilidad en el mercado de capitales como al riesgo de una mayor volatilidad de los resultados en dicho mercado. Si un régimen está financiado sobre la base de cuentas individuales, las mujeres normalmente eligen inversiones de bajo riesgo que pueden acabar reduciendo su pensión.

1.3. Sujeto a la comprobación de los recursos, de prestaciones fijas, pensión mínima garantizada – relacionado con los ingresos

Las pensiones básicas que no tienen en cuenta los antiguos ingresos proporcionan a las personas de edad una protección social, particularmente a las que tuvieron bajos ingresos durante toda la vida. Para lograr este objetivo, las prestaciones podrían ser fijas o estar sujetas a la comprobación de los recursos, o podrían garantizar una pensión mínima.

Una pensión básica con unas prestaciones fijas favorece a todas las personas con bajos ingresos, es decir, sobre todo a las mujeres, ya que obtendrán una tasa de rentabilidad más alta y algunas veces también una tasa de sustitución superior al 100 por ciento. Este tipo de prestaciones tiene pocos efectos marginales, aunque habrá incentivos principalmente en la parte más baja de la escala de salarios para no trabajar, lo que puede crear una trampa de pobreza.

Las prestaciones sujetas a una comprobación de los recursos pueden orientarse mejor hacia quienes más las necesitan y favorecer, por lo tanto, a las mujeres como grupo. Pero, ello también significa que las mujeres se ven más afectadas por importantes efectos marginales (por ejemplo, el monto de los impuestos y la pérdida del derecho a prestaciones), lo que afecta tanto a sus ahorros como a su disposición a trabajar. La mano de obra femenina tiende a ser

más sensible que la masculina porque el monto de sus salarios netos puede ser determinante a la hora de decidir cuánto tiempo están dispuestas a dedicar al trabajo sujeto a impuestos, y cuánto tiempo desean dedicar al trabajo doméstico, libre de impuestos.

Una comprobación de los recursos que sólo considere como tales la pensión individual, como en el caso de una pensión mínima garantizada, desalienta menos el ahorro personal voluntario cuando la persona es joven, y también desalienta las transferencias entre los miembros de una familia extensa cuando la persona es mayor, si se comparan con prestaciones reducidas, sujetas a una comprobación de los recursos.

Las prestaciones relacionadas con los ingresos alientan considerablemente a las personas a realizar un trabajo remunerado. Al vincularse claramente los ingresos declarados y las futuras prestaciones, los regímenes de seguro social basados en el empleo estimulan la participación de las personas en la economía formal.

1.4. Relacionado con los ingresos y de prestaciones definidas

Un vínculo débil entre cotizaciones y prestaciones supone la subvención de las actividades realizadas fuera del mercado. Por consiguiente, disminuye la motivación para trabajar, particularmente entre las mujeres. Unos ingresos bajos se traducen en unas pensiones bajas. Si el sistema subvenciona las actividades realizadas fuera del mercado, la tasa de rentabilidad de las cotizaciones es más alta para las mujeres que para los hombres. Si las prestaciones se basan en los salarios finales, los hombres se benefician en mayor grado, ya que sus perfiles salariales por edades son más altos.

1.5. Relacionado con los ingresos y de cotizaciones definidas

Un régimen de cotizaciones definidas (CD) supone un fuerte vínculo entre cotizaciones y prestaciones y, por consiguiente, sólidos incentivos para trabajar en el mercado formal. No existen redistribuciones. Unos ingresos bajos se traducen en unas pensiones bajas.

1.6. Basado en la redistribución – actuarial

Para estudiar los efectos distribucionales, es necesario tener en cuenta las prestaciones y el modo en que se financian. La base para evaluar la redistribución interpersonal es un seguro actuarialmente justo. Las cotizaciones de una persona durante toda la vida se comparan con las prestaciones vitalicias estimadas.

La esperanza de vida de las mujeres es mayor que la de los hombres. Por consiguiente, un seguro actuarialmente justo debe contemplar tasas de cotización más elevadas o pensiones más bajas para las mujeres que para los hombres. Los regímenes que tratan de igual modo a hombres y mujeres (basados en tablas de mortalidad válidas para ambos sexos), como muchas

veces sucede con los regímenes públicos, redistribuyen los ingresos a favor de las mujeres. La esperanza de vida también varía entre los diferentes grupos de ingresos.

Un régimen de pensiones actuarialmente justo es neutral en lo que respecta a la redistribución. Pero, por lo general, el vínculo entre cotizaciones y prestaciones no es perfecto, particularmente en el caso de regímenes de prestaciones definidas. Algunas normas favorecen a determinadas mujeres y perjudican a otras. Si la pensión de una persona está determinada por los ingresos obtenidos en los mejores últimos años, mientras que las cotizaciones al régimen de pensiones son proporcionales a los ingresos obtenidos durante toda la vida, las mujeres beneficiadas son aquellas que alternan el trabajo en el mercado con el trabajo realizado fuera del mismo. Si el número de años exigido para tener derecho a una pensión completa es inferior al número de años potenciales de cotización, se benefician por ejemplo las mujeres que dejan de realizar un trabajo remunerado mientras sus hijos son pequeños. Por otra parte, estas normas perjudican a las mujeres que trabajan a tiempo parcial de forma permanente o tienen salarios más bajos durante su vida laboral, mientras que favorecen a las personas con ingresos más elevados, es decir, benefician a las personas con altos ingresos. Si existe un límite para las prestaciones, pero no para las cotizaciones, salen perjudicadas las personas con altos ingresos (en su mayoría hombres).

Aunque pocos estudios empíricos han examinado el modo en que los regímenes de pensiones de prestaciones definidas (PD) con prestaciones y cotizaciones relacionadas con los ingresos redistribuyen sistemáticamente los ingresos a lo largo de la vida entre mujeres y hombres, un estudio de la pensión pública sueca anterior a la reforma de las pensiones, que tuvo lugar en 1998, puso de relieve que la relación promedia de las prestaciones vitalicias y las cotizaciones de una persona durante toda la vida era superior para los hombres que para las mujeres, es decir que la tasa de rentabilidad de las cotizaciones durante toda la vida era más alta para los hombres. Las mujeres que realizaban trabajos manuales no especializados representaban la peor relación de prestaciones-cotizaciones, porque este grupo incluye mujeres que trabajan durante muchos años y cuyo salario apenas aumenta con el tiempo. Por consiguiente, las mujeres con salarios bajos reciben las prestaciones más bajas en relación con sus cotizaciones al régimen de pensiones relacionado con los ingresos (Ståhlberg, 1989).

1.7. Edad de la jubilación

En los regímenes de pensiones de prestaciones definidas, muchas veces se permite a las mujeres jubilarse antes que a los hombres. Cuando las prestaciones no son actuarialmente justas, las mujeres podrían aumentar sus prestaciones vitalicias jubilándose anticipadamente. Si la edad de la jubilación se pospusiera, aumentaría el número de trabajadores mayores y se produciría un ahorro fiscal.

En los regímenes de cotizaciones definidas, que actúan de un modo actuarialmente justo, las prestaciones vitalicias no aumentan si las mujeres se jubilan anticipadamente. Las

prestaciones actuarialmente justas alentarán a las mujeres (y hombres) a posponer voluntariamente la jubilación, en comparación con un régimen de PD que ofrece subsidios en caso de jubilación anticipada.

1.8. Indexación

La indexación antes y después de la jubilación es fundamental para hombres y mujeres. La indexación de las anualidades beneficia más a las mujeres como grupo, ya que favorecen especialmente a las personas y grupos de personas con mayor esperanza de vida. Si el aumento del salario real es positivo, reviste particular importancia para las mujeres contar con un régimen que contemple la indexación del salario. Dado que su período de jubilación es más largo, la indexación del precio provoca que su nivel de vida, en comparación con la generación trabajadora, sea inferior al de los hombres.

1.9. Pensiones de sobrevivientes

La mayoría de los regímenes de seguridad social pagan prestaciones de sobrevivientes. La mayor parte de los beneficiarios son mujeres, porque su esperanza de vida es superior a la de los hombres, y porque los hombres suelen ser algo mayores que sus cónyuges. Sin embargo, esta redistribución no favorece a las mujeres. Si no hubiera una pensión de sobrevivientes, una pareja debería proteger los ingresos del cónyuge sobreviviente. Cualquier protección privada del sobreviviente reduce asimismo las posibilidades de consumo en vida del marido. Por lo tanto, la pensión de sobrevivientes es una redistribución en beneficio de las parejas. Las mujeres y hombres solteros subvencionan a las familias en las que sólo trabaja un cónyuge. Las familias en las que ambos cónyuges trabajan subvencionan a las familias en las que sólo trabaja un cónyuge, que obtienen las mismas prestaciones por tan sólo un miembro que cotiza. Esto supone un incentivo para las mujeres que desean trabajar en el hogar o en el sector informal. En algunos regímenes de la seguridad social, se obliga a las mujeres a sacrificar su propia pensión cuando reciben la pensión de viudez, lo que les desalienta considerablemente a incorporarse al mercado laboral.

Los regímenes de cotizaciones definidas permiten las pensiones vitalicias conjuntas (con los cónyuges) y la transferencia entre los cónyuges de los derechos de pensión anteriormente a la jubilación. Esto significa que los hombres casados podrían comprar anualidades conjuntas a favor del sobreviviente. Una parte de los ingresos del marido se destinaría a reservar una suma para financiar unas prestaciones de sobrevivientes. Los hombres solteros recibirían una anualidad más elevada en comparación con los hombres casados. Pero si los hogares no son previsores, o si el marido concede más importancia al consumo en vida, la viuda probablemente no disfrute de una suma equivalente en el marco de un régimen voluntario.

1.10. Créditos de pensión para el cuidado de los hijos

En regímenes financiados en base a un sistema de reparto, las familias numerosas se benefician de las restantes, particularmente de las familias sin hijos: todo el mundo se beneficia del trabajo de la siguiente generación. Por lo tanto, las familias con hijos podrían tener derecho a una asignación familiar, con independencia de sus ingresos.

1.11. Anualidades

Los trabajadores no previsores gastan sus ahorros de jubilación mucho antes de morir. Las anualidades que ofrecen un seguro vitalicio son particularmente importantes para las mujeres, cuya esperanza de vida es mayor que la de los hombres. Dado que un régimen voluntario plantea más problemas a las mujeres, las anualidades obligatorias les benefician más que a los hombres.

En el cuadro 3 se resumen las conclusiones de la presente sección.

De esto se deduce que, para evitar la pobreza entre las mujeres durante la vejez, debería establecerse un régimen de pensiones caracterizado por:

- ser público y obligatorio para que las tablas de mortalidad sean válidas para hombres y mujeres;
- proporcionar incentivos económicos a las mujeres para que trabajen en el sector formal;
- no perjudicar a las mujeres ofreciéndoles una tasa de rentabilidad de las cotizaciones durante toda la vida inferior a la de los hombres;
- no perjudicar el cuidado de los hijos;
- facilitar una pensión mínima garantizada;
- proporcionar anualidades conjuntas a favor del sobreviviente;
- permitir dividir los derechos de pensión acumulados en caso de divorcio.

Cuadro 3. ***Visión general, conclusiones (+ significa una ventaja para las mujeres, - una desventaja, 0 no tiene efectos o tiene los mismos efectos para hombres y mujeres, y ? significa que el efecto es indeterminado)***

Característica	Consecuencias para las mujeres como grupo			
	Incentivos de trabajo	Incentivos de ahorro	Efectos en la distribución	Prestaciones de jubilación
Público/Privado	0	0	0	0
Obligatorio		?	+, - (+ predomina)	
Sujeto a la comprobación de los recursos; ingresos y activos del hogar	-	- (en grupos de bajos ingresos)	+	+
Pensión básica; prestaciones fijas, uniformes	0 ó -		+	+
Pensión mínima garantizada; la propia pensión sujeta a comprobación	-	0	+	+
Relacionado con los ingresos, PD	+		+	?
Relacionado con los ingresos, CD	+		0	- ó 0
PAYG	0		0	?
Financiado	0		0	0
Actuarial	+ +	0 ó +	0	- ó 0
Basado en la redistribución	- ó ?		?	?
Indexación			+	
Indice del precio (tasa de crecimiento positiva)	0 ó +	+?	-	
Indice del salario (tasa de crecimiento positiva)	?	?	+	
Interés (si el tipo de interés > la tasa de crecimiento)	?	?		0
Edad de jubilación			+ ó 0	
Actuarial	+	+	0	0
No actuarial	-	-	+	0
Pensiones de sobrevivientes				
Actuariales (voluntarias)	0	-	0	?
Actuariales (obligatorias)	0 ó +	-	0	?
Non actuariales	0		?	?
Anualidades			+	

2. Normas de los regímenes de pensiones en relación con el género: Experiencias nacionales seleccionadas[2]

Para poder examinar el grado en que los regímenes de pensiones de los países seleccionados (China, Francia, Ghana, Jordania, México, Polonia y Suecia) suelen estar de conformidad con

[2] Para una descripción exhaustiva, referencias incluidas, véase Ståhlberg y otros (2004a).

lo descrito anteriormente, en el cuadro 4 y cuadro 5 ofrecemos una visión general de las normas pertinentes de los regímenes de pensiones en estos países.

La cobertura en los países en desarrollo se limita con frecuencia a los trabajadores urbanos y a ciertas categorías de asalariados, como funcionarios y militares. En la mayoría de estos países, la pensión de los trabajadores rurales es muy pequeña o inexistente. En muchos países, particularmente en Africa y Asia meridional, los regímenes informales (normalmente familiares) ofrecen la mayor parte de la protección social a las personas de edad. En la mayoría de los países en desarrollo se han establecido regímenes de seguridad social públicos, aunque revisten menos importancia que los regímenes familiares existentes.

Cuadro 4. ***Visión general de las normas de los regímenes de pensiones establecidos en países seleccionados que benefician fundamentalmente a las mujeres***

	China	Francia	Ghana	Jordania	México[1]	Polonia	Suecia
Normas de los regímenes de pensiones públicos que benefician fundamentalmente a las mujeres							
Obligatorio	sí	sí	sí	sí	sí	sí	sí
Cobertura	10 % de la fuerza de trabajo[2]	todos los trabajadores	10 % de la fuerza de trabajo	25 % de la fuerza de trabajo[2]	todos los trabajadores	todos los trabajadores	todos los residentes
Relacionado con los ingresos	sí	sí	sí	sí	sí	sí	sí
Actuarial	sí[3]	no	no	no	sí	sí	sí
Pensión mínima[4]	sí (si se ha trabajado durante 15 años)	sí sujeta a la comproba-ción de los recursos	no	sí (trabajado-res del sector privado)	sí (si se ha trabajado durante 25 años), la propia pensión sujeta a comproba-ción	sí (si han trabajado 25 años los hombres, y 20 las mujeres), la propia pensión sujeta a comprobación	sí la propia pensión sujeta a comprobación
Porcentaje del salario promedio	20 %[5]	25 % del salario promedio de los trabajadores a tiempo completo[5]		n.a.	33 % del salario promedio (hombres) 46 % del salario promedio (mujeres)[6]	25 % del salario promedio[5]	40 % del salario promedio de los trabajadores industriales
Pay-as-you-go	sí	sí	sí	sí	sí	sí	sí
Financiado	sí	no	no	no	sí	sí	sí
Pensión de sobrevivientes actuarial obligatoria/anualidades conjuntas	sí	no	no	no	sí	no	no
Créditos de pensión para el cuidado de los hijos	no	sí	no	no	no	no	sí
Edad de la jubilación para los hombres	60	60	60	60	65	65	65

	China	Francia	Ghana	Jordania	México[1]	Polonia	Suecia
Edad de la jubilación para las mujeres	55	60	60	55	65	60	65
Normas aplicables a los regímenes de pensiones públicos que benefician a algunas mujeres y perjudican a otras							
Régimen no actuarial; las prestaciones calculadas sobre la base de los últimos años perjudican a las mujeres (y hombres) con perfiles fijos de ingresos durante toda la vida	sí[3]	sí	sí	sí	no	no	no
Pensión de sobrevivientes no actuarial obligatoria	sí	sí	sí	sí	no	sí	sí

[1] Sector privado.
[2] 2000.
[3] No actuarial para los funcionarios y trabajadores de las organizaciones e instituciones estatales.
[4] El número de años exigido para tener derecho a una pensión mínima alienta a las mujeres de bajos ingresos a abandonar el mercado laboral nada más cumplir los requisitos. Así pues, las mujeres obtienen unos ingresos más bajos durante toda la vida. Se trata de una subvención facilitada por las mujeres (y hombres) que siguen trabajando.
[5] 2002.
[6] 1997.

Cuadro 5. ***Tasas de cotización de la seguridad social y tasas de sustitución***

	China (trabajadores urbanos del sector privado) (%)	Francia (%)	Ghana (%)	Jordania (trabajadores del sector privado) (%)	México (trabajadores del sector privado) (%)	Polonia (%)	Suecia (%)
Tasa de cotización	27,0 [1]	14,75 de los ingresos asegurables, más el 1,6 % de toda la nómina[3]	17,5[5]	17,35[7]	6,5[8]	19,52	18,5
Tasa de sustitución	58,5[2]	75-80[4]	50[6]	n.a	n.a.	n.a.	50-55

[1] Zhu (2002).
[2] La tasa de sustitución de un jubilado que ha cotizado durante 35 años (Zhu, 2002).
[3] La tasa de cotización del régimen general de seguridad social que cubre a los trabajadores del sector privado (SSPTW, 2002).
[4] Incluye pensiones complementarias obligatorias.
[5] SSPTW (2003).
[6] La pensión mínima. Se incrementa 1,5 puntos porcentuales cada período de doce meses de cotizaciones por encima de 240 meses (SSPTW, 2003).
[7] SSPTW (2003).
[8] James y otros (2003).
[9] Muller (2003).

En todos los países seleccionados, se ha establecido un régimen de pensiones público obligatorio. Sin embargo, la cobertura varía del 10 por ciento en China y Ghana al 100 por ciento en países como Francia y Suecia. La utilización de tablas de mortalidad válidas para ambos sexos es fundamental para las mujeres. Dichas tablas les favorecen particularmente en Francia, Suecia y Polonia. Al llegar a los 60 años, se espera que las mujeres vivan 5 ó 6 años más que los hombres, como se muestra en el cuadro 2. En Ghana, Jordania y México, la esperanza de vida de ambos sexos es prácticamente la misma.

En la mayoría de los países existe algún tipo de pensión mínima. En México, Polonia y Suecia, la propia pensión está sujeta a comprobación; en Francia, la pensión está sujeta a la comprobación de los recursos. En el marco de la pensión básica establecida para los trabajadores urbanos en China, no pueden beneficiarse de una pensión las personas que hayan trabajado menos de 15 años. En Polonia, para poder tener derecho a una pensión, se exige a los hombres 25 años de trabajo y 20 a las mujeres, mientras que en México se requieren al menos 25 años de trabajo. En vista de estas exigencias, la mayoría de las mujeres no pueden beneficiarse de una pensión. En China y Polonia, los trabajadores que se acercan al mínimo exigido apenas están motivados para trabajar en el sector formal más tiempo del necesario para poder acceder a una pensión, lo que reduce la oferta de mano de obra, particularmente entre las mujeres de bajos ingresos. En México, el gobierno añade a la cuenta individual de

cada trabajador una suma uniforme por cada jornada laboral, lo que alienta a trabajar en el sector formal, ya que se beneficia en mayor grado a las personas que trabajan más. Se trata de una redistribución orientada fundamentalmente a las personas que son pobres por haber obtenido bajos ingresos durante toda la vida, y no por haber trabajado solamente durante parte de la vida.

En la pensión relacionada con los ingresos establecida en México, Polonia y Suecia, y en la pensión básica destinada a los trabajadores urbanos en China, las cotizaciones y prestaciones están estrechamente vinculadas. Estos regímenes de pensiones son regímenes de cotizaciones definidas con una concepción actuarial. En Francia, Ghana y Jordania, los regímenes de pensiones son regímenes de prestaciones definidas sin una concepción actuarial. Las prestaciones están vinculadas con las cotizaciones, pero de forma amplia. Las prestaciones se calculan en base al mejor salario o del último salario, lo que supone una subvención para todo tipo de actividades realizadas fuera del mercado. Disminuye la motivación de trabajar y se favorece a algunas mujeres al asegurarles una alta tasa de rentabilidad de las cotizaciones durante toda la vida, pero se perjudica a otras mujeres al proporcionarles una baja tasa de rentabilidad. Estas normas benefician a las mujeres (y hombres) que siempre han tenido un perfil desigual de ingresos, pero perjudican a aquellas (y aquellos) con un perfil fijo de ingresos durante toda la vida.

En el régimen establecido en Suecia, se ofrecen créditos de pensión para el cuidado de los hijos independientemente de los ingresos e ilimitados, es decir, los padres no deben abstenerse de participar en el mercado laboral. En Francia, éstos se facilitan a las familias con más de tres hijos.

Sólo el régimen de pensiones de México exige a hombres y mujeres comprar anualidades conjuntas a favor del cónyuge sobreviviente. En realidad, esto impone un costo implícito a los hombres casados, al suponer una reducción de sus ingresos mensuales durante toda la vida. La pensión de sobrevivientes financiada por el Estado en China, Francia, Ghana, Jordania y Polonia es una redistribución en beneficio de las parejas, particularmente aquellas en que sólo trabaja uno de los miembros, y alienta a las mujeres a permanecer en el hogar o a trabajar en el sector informal. En Polonia la viuda debe elegir entre su propia pensión y la pensión de viudez, por lo que la motivación de trabajar es mucho menor.
En China, Jordania y Polonia, la pensión de jubilación destinada a las mujeres es muy inferior a la de los hombres. En los regímenes de pensiones de prestaciones definidas, se subvenciona a las mujeres que se jubilan anticipadamente.

3. Pensiones, tasas de participación de la fuerza de trabajo y salarios

Por lo general, las mujeres trabajan menos que los hombres en el sector formal, por lo que sus ingresos son inferiores. Así pues, un régimen de pensiones que vincule estrechamente

prestaciones y cotizaciones probablemente sea menos beneficioso para las mujeres. Ello depende del grado en que las mujeres participen en la fuerza de trabajo y el empleo, y también de sus ingresos. Pero una pensión mínima garantizada elevada puede desalentar a las mujeres a trabajar.

En un régimen actuarial, una pensión adecuada exige una elevada tasa de participación de la fuerza de trabajo y un alto nivel de empleo. Como se muestra en el cuadro 6, Suecia es el país que tiene la más alta tasa de participación femenina en la fuerza de trabajo, seguido de Francia y de Polonia, mientras que México dista mucho de registrar estos resultados. Según se desprende del cuadro 5, las mujeres trabajan a tiempo parcial con más frecuencia que los hombres. En consecuencia, en un régimen actuarial recibirán una pensión inferior. Por otra parte, suele ocurrir que las mujeres ganen menos por hora que los hombres, incluso si se controlan las variables edad y educación. Tal como se muestra en el cuadro 7, en Suecia, el monto del salario de las mujeres equivale al 91 por ciento del salario de los hombres, mientras que en China apenas equivale al 54 por ciento del salario masculino.

Cuadro 6. ***Participación de la fuerza de trabajo y trabajo a tiempo parcial***

	Participación de la fuerza de trabajo, porcentaje de la población entre 15 y 64 años			Porcentaje del trabajo a tiempo parcial en el empleo			
País	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje de empleo total	Porcentaje de empleo de mujeres	Porcentaje de empleo de hombres	Porcentaje de mujeres en todo el trabajo a tiempo parcial
Francia	75,3	62,0	68,6	14,2	24,3	5,3	80,1
Suecia	79,8	75,0	77,4	14,0	21,4	7,3	72,9
Polonia	72,8	59,8	66,2	12,8	17,9	8,8	61,7
México	90,2	42,4	65,0	13,5	25,6	7,1	65,1

Fuente: Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), *Estadísticas sobre la fuerza de trabajo 1980-2000*.

Cuadro 7. ***Horas de trabajo e ingresos anuales***

País	Ingresos anuales (EUR)[1]	Ingresos de las mujeres como porcentaje de los ingresos de los hombres[2]	Horas de trabajo anuales[3]
Francia	21.884 (2002)	78	1.532
Suecia	26.480 (2002)	91	1.603
Polonia	5.708 (2002)		
México	5.099 (2002)	70	1.863
China	1.149 (2001)	54	
Jordania	3.634 (1998)		

[1] *Fuente:* OCDE, 2002 (Francia, Suecia, Polonia, México), base de datos de estadísticas sobre el trabajo de la OIT (China y Jordania), ingresos brutos anuales, promedio ponderado para todos los sectores (Jordania), conversión al euro realizada por el autor (China y Jordania).
[2] *Fuente: Las mujeres del mundo en el año 2000: Tendencias y estadísticas.*
[3] *Fuente: OCDE Employment Outlook*, Statistical Annex, pág. 320.

Si los países desean alentar a hombres y mujeres a realizar una actividad remunerada y disfrutar de independencia económica, deben vincular el derecho a disfrutar de un régimen de pensiones al grado de participación en el mercado laboral. Sin embargo, si se pretende que los resultados económicos de un régimen de pensiones sean los mismos para hombres y mujeres, los países podrían introducir medidas para lograr dividir por igual el tiempo dedicado al hogar y al mercado laboral, con miras a erradicar la discriminación de las mujeres, que les impide conseguir y aspirar a trabajos mejor remunerados. Hasta que la situación cambie, el régimen de pensiones facilitará incentivos económicos a las mujeres para que estudien y desempeñen un trabajo remunerado. Pero el régimen de pensiones no puede solucionar los problemas existentes en el mercado laboral.

4. Reformas de los regímenes de pensiones y cuestiones de género[3]

Pocos estudios empíricos han examinado el modo en que los regímenes de pensiones distribuyen sistemáticamente los ingresos vitalicios entre hombres y mujeres. En la obra de James y otros (2003) se han estimado los efectos que han tenido en los hombres y mujeres las reformas de los regímenes de pensiones llevadas a cabo en Chile, Argentina y México. Los antiguos regímenes de pensiones en estos tres países eran de prestaciones definidas y basados en un sistema de reparto. La pensión de una persona se calculaba sobre la base de su salario durante los últimos años de trabajo, unido al número de años que había trabajado. Los nuevos regímenes de pensiones se financian a través de cotizaciones definidas y tienen cuentas individuales. Además de esto, en Chile existe una pensión mínima garantizada, en Argentina una pensión fija y en México el gobierno añade a la cuenta individual del trabajador una suma uniforme por cada jornada laboral (más una pensión mínima garantizada), es decir, los que

[3] Para un estudio más exhaustivo, véase Ståhlberg y otros (2004b).

más trabajan son los que más se benefician. En los antiguos regímenes, las mujeres casadas recibían una pensión de viudez que se financiaba a través de los impuestos. En Chile y Argentina, las mujeres debían renunciar a sus propias pensiones al cobrar la pensión de viudez. En los nuevos regímenes, los hombres casados pagan una anualidad conjunta y el cónyuge sobreviviente puede mantener su propia pensión y recibir al mismo tiempo una pensión de viudez.
En Chile, Argentina y México, las mujeres reciben una pensión de cotizaciones definidas menos elevada que los hombres. Las mujeres tienen salarios más bajos y participan menos en la fuerza de trabajo que los hombres. Todo régimen de pensiones que vincule estrechamente las prestaciones y cotizaciones probablemente desfavorezca a las mujeres, ya que recibirán menos prestaciones. No obstante, la tasa de rentabilidad de las cotizaciones durante toda la vida de las mujeres es más alta que la de los hombres, lo que en parte obedece al primer pilar, que está orientado a las personas con bajos ingresos, y en parte a la anualidad conjunta.

A estas evaluaciones de los efectos en los hombres y mujeres que se facilitan en la obra de James y otros, añadimos nuestras propias estimaciones del régimen de pensiones establecido en Suecia. Este cuenta con una parte de cotizaciones definidas teóricas (CDT) y con otra parte de cuentas financieras individuales (CFI). La parte de CDT imita un régimen CFI, mientras que sigue estando financiado sobre la base de un sistema de reparto. Las características fundamentales del régimen de pensiones establecido en Suecia que se refieren a los aspectos del género son las siguientes:

- Las prestaciones están estrechamente vinculadas con las cotizaciones y, por consiguiente, la redistribución es escasa.
- Los créditos de pensión para el cuidado de los hijos benefician a las mujeres.
- El límite (indexado por salarios) de las prestaciones, pero no de las cotizaciones (por encima del límite se pagan la mitad de las cotizaciones) redistribuye los ingresos a favor de las personas con salarios más bajos, lo que beneficia a las mujeres.
- Las tablas de mortalidad válidas para ambos sexos redistribuyen los ingresos a favor de las mujeres.
- La pensión garantizada (la propia pensión está sujeta a comprobación) redistribuye los ingresos a favor de las personas con salarios más bajos, es decir, en beneficio de las mujeres.

El estrecho vínculo existente entre cotizaciones y prestaciones estimula el trabajo en el mercado desde una edad temprana y de forma continua. Las asignaciones familiares no están limitadas, es decir, no impiden a los padres incorporarse al mercado laboral.

4.1. Modelo de simulación

Para poder ilustrar el modo en que el régimen de pensiones de Suecia afecta a las prestaciones de jubilación de las mujeres, calculamos las prestaciones y cotizaciones para grupos de

mujeres "típicas". Para el establecimiento de estos grupos nos basamos en la obra de James y otros (2003).

Los grupos incluyen los siguientes tipos de mujeres:

- La mujer con la misma participación en la fuerza de trabajo y la misma edad de jubilación que el hombre – trabaja a tiempo completo la mayor parte de su vida.
- La mujer que trabaja a tiempo completo hasta tener hijos, y que alterna la licencia de maternidad y el trabajo a tiempo parcial mientras los hijos son pequeños, para reincorporarse posteriormente al trabajo a tiempo completo.
- La mujer que participa durante 10 años en la fuerza de trabajo a una edad temprana, antes de casarse y de tener hijos.
- La mujer que trabaja a tiempo parcial durante la mayoría de su carrera.

Para cada caso, se crea un perfil de ingresos utilizando las estadísticas sobre los ingresos de Suecia para cinco niveles de educación (sin educación secundaria superior, con educación secundaria superior, educación universitaria inferior o igual a dos años, educación universitaria superior a dos años, educación de postgrado).

Nuestros indicadores son los siguientes:

- anualidades propias;
- tasas de sustitución calculadas como la prestación anual como porcentaje del salario final;
- tasa de rentabilidad calculada como valor actual de las prestaciones vitalicias estimadas divididas por el valor actual de las cotizaciones durante toda la vida.

En todos estos indicadores calculamos la proporción de mujeres, con respecto a los hombres, que trabajan a tiempo completo durante toda la vida. Una relación entre ambos sexos de 1 significa que, entre otros aspectos, la tasa de sustitución y las anualidades de los hombres y las mujeres son las mismas. Una relación entre ambos sexos superior (o inferior) a 1 significa que, entre otras cosas, la tasa de sustitución y las anualidades de las mujeres son más altas (o más bajas) que las de los hombres.

4.2. Resultados

En el cuadro 8, se muestran los resultados para las mujeres. Facilitamos la relación de las anualidades propias, la tasa de sustitución y la tasa de rentabilidad de las cotizaciones durante toda la vida de las mujeres respecto de los hombres, sobre la base de perfiles de ingresos típicos.

Cuadro 8. ***Relación de anualidades propias, tasa de sustitución y tasa de rentabilidad de las cotizaciones durante toda la vida de las mujeres que trabajan durante toda su vida a tiempo completo, frente a las de los hombres con un mismo estilo de vida, sobre la base de perfiles de ingresos típicos***

	Mujeres/Hombres que trabajan a tiempo completo			
	Mujeres que trabajan toda la vida a tiempo completo	Mujeres que trabajan a tiempo completo/tiempo parcial	Mujeres que trabajan durante 10 años	Mujeres que trabajan a tiempo completo
Anualidades propias	0,83-0,99	0,79-0,84	0,35-0,41	0,62-0,67
Tasa de sustitución	1,00-1,22	0,96-1,17	1,22-1,45	1,04-1,25
Tasa de rentabilidad	1,15-1,28	1,17-1,23	3,07-3,92	1,19-1,32

Los resultados demuestran que las mujeres, en promedio, reciben menos prestaciones de jubilación que los hombres. No obstante, la tasa de sustitución y la tasa de rentabilidad de las cotizaciones durante toda la vida es más alta para las mujeres que para los hombres. La pensión anual de las mujeres que trabajan a tiempo parcial equivale al 62-67 por ciento de la de los hombres que trabajan durante toda su vida a tiempo completo. Sin embargo, su tasa de sustitución es entre un 4 y un 25 por ciento superior a la de los hombres, y su tasa de rentabilidad entre un 19 y un 32 por ciento superior. Si, por ejemplo, la tasa de rentabilidad de los hombres es del 3 por ciento, las mujeres que trabajan a tiempo parcial disfrutan de una tasa de rentabilidad entre 3,6 y 4,0 por ciento. Las mujeres que trabajan a tiempo completo/tiempo parcial tienen una tasa de rentabilidad entre un 17 y un 23 por ciento superior a la de los hombres. Las mujeres que han trabajado durante diez años tienen derecho a una pensión mínima garantizada, por lo que la tasa de rentabilidad de sus cotizaciones durante toda la vida es entre un 300 y un 400 por ciento superior a la de los hombres.

A pesar de recibir prestaciones inferiores, la tasa de sustitución y la tasa de rentabilidad de las cotizaciones durante toda la vida de las mujeres son superiores a las de los hombres. Esto se debe a las tablas de mortalidad válidas para ambos sexos, la pensión mínima garantizada y los créditos de pensión para el cuidado de los hijos.

Los efectos distribucionales de las tablas de mortalidad válidas para ambos sexos son considerables, mientras que los créditos de pensión para el cuidado de los hijos influyen en menor grado en la pensión que reciben las mujeres.

Conclusión

La protección durante la vejez está asegurada por varias fuentes. En estas páginas, nos centramos en los regímenes de pensiones públicos. Hemos identificado las siguientes

características importantes para evitar la pobreza entre las mujeres y asegurar la sustitución de los ingresos. El régimen de pensiones debería:

- ser público y obligatorio para que las tablas de mortalidad sean válidas para hombres y mujeres;
- proporcionar incentivos económicos a las mujeres para que trabajen en el sector formal;
- no perjudicar a las mujeres cuya tasa de rentabilidad de las cotizaciones durante toda la vida es inferior a la de los hombres;
- no perjudicar el cuidado de los hijos;
- facilitar una pensión mínima garantizada;
- proporcionar anualidades conjuntas a favor del sobreviviente;
- permitir dividir los derechos de pensión acumulados en caso de divorcio.

Estas características son importantes, porque el comportamiento de las mujeres en el mercado laboral es distinto al comportamiento de los hombres. En particular, las mujeres trabajan a tiempo parcial, interrumpen su carrera y reciben salarios inferiores con más frecuencia que los hombres. Asimismo la esperanza de vida de las mujeres es superior, por lo que tienen más probabilidades de enviudar. Es importante que la pensión y la sustitución de los ingresos sean adecuadas, pero un régimen de pensiones no debería compensar las diferencias que existen entre hombres y mujeres en el mercado laboral, ya que esto reforzaría los papeles que ambos sexos desempeñan tradicionalmente y fomentaría la discriminación en dicho mercado.

Referencias

James, E.; Cox Edwards, A.; Wong, R. 2003. *The gender impact of pension reform: And which policies shape this impact*. Washington, DC, Banco Mundial.

Naciones Unidas. 2000. *Las mujeres del mundo en el año 2000: Tendencias y estadísticas.* Nueva York, NY.

OCDE. *Employment Outlook*. Paris, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.

Ståhlberg, A.-C. 1989. "Redistribution effects of social policy in a lifetime analytical framework", en B. Gustafsson y A. Klevmarken (eds.), *The political economy of social security*. Amsterdam, Elsevier Science.

Ståhlberg, A.-C.; Kruse, A. y Sundén, A. 2004a. "Pension design and gender", en N. Gilbert (ed.), *Gender and Social Security Reform: What's Fair for Women?*. New Brunswick, NJ, Transaction Publisher.

Ståhlberg, A.-C.; Cohen Birman, M.; Kruse, A. y Sundén, A. 2004b. "Pension reforms and gender. The case of Sweden", en N. Gilbert (ed.), *Gender and Social Security Reform: What's Fair for Women?*. New Brunswick, NJ, Transaction Publisher.