

Boletín informativo

Instituto BBVA de Pensiones

Marzo 2019

Tribuna del experto

Jubilación forzosa por razones de edad en el S. XXI

Eva María Blázquez y José Antonio Herce

El RD- ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo, ha vuelto a incluir la posibilidad de obligar a jubilarse a los trabajadores “por razones de edad”. Y decimos de nuevo, ya que este asunto ha sufrido idas y venidas en las que la jubilación ha sido tratada sucesivamente como un derecho o como una obligación.

[Véase más en la página 2.](#)

Sección I

Actualidad

España. Solo un 8% de las empresas españolas ofrece planes de pensiones para sus empleados.

[Véase más en la página 4.](#)

Europa. Francia prepara la implantación de un sistema de pensiones por puntos.

[Véase más en la página 5.](#)

América. Nuevo proyecto de reforma del sistema de pensiones en Chile.

[Véase más en la página 6.](#)

Sección II

¿Debería el sistema de pensiones tener en cuenta las diferencias en materia de esperanza de vida?

Siguiendo el trabajo de Mercedes Ayuso, Jorge Miguel Ventura Bravo y Robert Holzman “Abordar el carácter heterogéneo de la longevidad en lo que respecta al diseño y la reforma del sistema de pensiones” se señala la necesidad de que las reformas en las pensiones compensen la eterogeneidad establecida empíricamente en la relación entre la esperanza de vida de los trabajadores y renta vitalicia que les proporciona su pensión.

[Véase más en la página 7.](#)

Sección III

Los problemas demográficos de la fecundidad; el caso de España (I)

La Encuesta de Fecundidad de 2018 del INE recientemente publicada continúa la serie de encuestas realizadas en 1977, 1985 y 1999. Su principal objetivo es identificar los factores determinantes de los niveles de fecundidad actual. En este Boletín de Pensiones y en los dos siguientes comentaremos el avance de los datos que ofrece el INE de dicha encuesta y la comparación con otros países.

[Véase más en la página 10.](#)

Tribuna del experto

Jubilación forzosa por razones de edad en el S. XXI



Eva María Blázquez

Profesora de Derecho del Trabajo y Seguridad Social en la Universidad Carlos II de Madrid



José Antonio Herce

Presidente del Foro de Expertos del Instituto BBVA de Pensiones

El RD- ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo, ha vuelto a incluir la posibilidad de obligar a jubilarse a los trabajadores “por razones de edad”. Y decimos de nuevo, ya que este asunto ha sufrido idas y venidas en las que la jubilación ha sido tratada sucesivamente como un derecho o como una obligación.

Retrotrayéndonos a 1953 existía una orden ministerial que reconocía la jubilación como un derecho del trabajador, aunque dejaba la puerta abierta a que el empresario pudiese extinguir el contrato por ineptitud del trabajador al llegar a una edad determinada en malas condiciones. En estos momentos, la jurisprudencia dejaba claro que no se admitía la imposición de la jubilación vía negociación colectiva. Fue ya en los años 80 cuando en el Estatuto de los Trabajadores se incluye la posibilidad de que vía convenio colectivo se pueda imponer la jubilación. Sobre esta cuestión, se manifestó la STC 22/1981, de 2 de julio, señalando que entender que la edad legal de jubilación es una causa directa de extinción del contrato laboral es contrario al propio derecho al trabajo y al principio de no discriminación “por razón de edad”. No obstante, admitía la amortización de los puestos de trabajo cuando se sustituye al trabajador jubilado por otro desempleado, siempre que el primero cumpla las condiciones para acceder a la pensión. Esta ha sido la línea jurisprudencial seguida en años posteriores por el Tribunal Constitucional que defiende el derecho a la jubilación, pero matizada por la denominada “doctrina del equilibrio” en la que se da preferencia en el empleo a los jóvenes. Mientras la legislación ha recogido y derogado sucesivamente la cláusula que permite imponer la jubilación vía negociación colectiva.

Así, como consecuencia del reciente RDL, en la misma línea que en otras ocasiones, en 2019 el Estatuto de los Trabajadores contempla la posibilidad de la jubilación forzosa para los trabajadores por cuenta ajena. No es el empresario individualmente quien puede obligar a la extinción del contrato de trabajo, sin indemnización, cuando se alcanza la edad de jubilación, pero sí puede hacerse vía negociación colectiva tanto a través de convenios de empresa como de sector. Aunque al empresario siempre le queda la extinción por ineptitud sobrevenida por razón de edad en la que, independientemente del cumplimiento de los requisitos para el acceso a la pensión, puede decidir la finalización unilateral de la relación de prestación de servicios mediante indemnización de 20 días por año trabajado. Vuelta, pues, a un pasado que hoy se revela de dudosa eficacia.

Como en las anteriores regulaciones la finalidad de la jubilación forzosa, se aduce en el RDL, solo puede ser la creación de empleo, con todo lo discutible que dicha finalidad sea desde el punto de vista funcional y, en cualquier caso, como justificación de una obligación que roza la inconstitucionalidad. Además, se contraponen al principio de prolongación de la vida laboral, que es defendido desde Europa, como necesidad para la sostenibilidad financiera del sistema de pensiones. Siempre en pos de una reducción más que dudosa de la alta tasa de desempleo juvenil. En definitiva, se apuesta por el rejuvenecimiento de las plantillas, pero también por su estabilización, ya que solo se admite la cláusula como moneda de cambio de la contratación de desempleados o de la conversión de contratos a tiempo parcial a tiempo

completo o de duración determinada a indefinidos. No es así, en nuestra opinión, como funciona el mercado de trabajo del S. XXI.

La norma no obliga a todos los trabajadores a jubilarse llegada una determinada edad, solamente a aquellos que tengan derecho a una pensión que sea el 100% de la base reguladora. Así, parece como si el hecho de acceder a una pensión en estas condiciones fuese el premio que todos quieren obtener, olvidando las opciones que se recogen en la normativa general como aumentar este porcentaje de la base a través de la continuación de la vida laboral más allá de la edad legal de jubilación o la utilización de las distintas fórmulas de compatibilidad de la jubilación con el trabajo como opción vital. En todo caso, el hecho de que se llegue al 100% de la base reguladora tampoco asegura que el importe de la pensión sea adecuado, dado que, si el trabajador cotizó por bajas bases de cotización, el 100% no le garantiza un importe adecuado.

En cualquier caso, el derecho constitucional a la jubilación debe contemplarse como un derecho pleno sin ninguna limitación, sin dar preferencia a un grupo por razón de edad (los jóvenes) quitándosela a otro (los trabajadores seniors). Además, hay más argumentos. La compatibilidad del salario y pensión se está extendiendo como instrumento de sostenibilidad financiera del sistema de pensiones dentro del principio europeo de prolongación de la vida laboral más allá de la edad pensionable y con esta cláusula reeditada de la jubilación forzosa se está rompiendo esta línea decisiva de mejora de la sostenibilidad del sistema. Por último, las expectativas del envejecimiento de la población activa en los próximos años, alentada por el envejecimiento general de la población, llevarán a minimizar la tasa de desempleo juvenil y la necesidad de mano de obra, de modo que es esperable que este tipo de cláusulas de jubilación forzosa no solo no tenga cabida en dicho contexto laboral, sino que al contrario habrá que fomentar, sin duda, la continuación de la vida laboral más allá de la edad legal de jubilación como único camino. Mientras tanto, no parece adecuado que privemos a los trabajadores de mayor edad de su derecho a jubilarse cuando ellos decidan dentro de las reglas del sistema, que debe ser absoluto y sin limitaciones ni individuales ni colectivas. La jubilación es un derecho, no una obligación, y más en el S. XXI.

Sección I

Actualidad España

Solo un 8% de las empresas españolas ofrece planes de pensiones para sus empleados.

En la mayoría de los países en los que se han hecho reformas de los sistemas públicos de pensiones de reparto se ha producido un descenso de las tasas de sustitución (ratio de la pensión inicial sobre el último salario previo a la jubilación) para recuperar el equilibrio actuarial de las prestaciones. Para compensar la pérdida del poder adquisitivo entre la población se establecieron unos sistemas de capitalización que complementaban la pensión pública y que podrían ser de carácter obligatorio o voluntario. En todo caso, estos sistemas complementarios debían conseguir alcanzar el máximo de cobertura de la población y proveer de una pensión suficiente en conjunto con la proporcionada por el la Seguridad Social.

En España, la reforma de las pensiones públicas de 2011 y 2013¹ iban en la dirección de asegurar la sostenibilidad financiera recuperando en lo posible su equilibrio actuarial. Sin embargo no abordaron el problema de instaurar los sistemas previsionales complementarios necesarios. En la actualidad el sistema de pensiones privado consta principalmente de dos tipos, el sistema de empleo que está promovido de forma voluntaria por algunas empresas y el sistema voluntario en el que cada ciudadano decide participar o no y en la cuantía que desee. Ambos sistemas alcanzan una dimensión raquítica tanto en nivel de cobertura como de prestaciones comparadas con las necesidades reales de la población y con nuestros países vecinos.

En un reciente estudio sobre la previsión social de las empresas españolas se ha mostrado que sólo el 8,1% de ellas ofrece a sus empleados algún esquema de previsión que pueda complementar sus ingresos en el momento de la jubilación. Esto contrasta con la cobertura de riesgo de vida y accidentes en donde un 90,9% de ellas sí cubren esta contingencia a sus empleados.

El porcentaje de aquellas empresas que sí tienen instaurado un sistema de previsión aumenta con el tamaño de la empresa. En aquellas calificadas como grandes (más de 250 trabajadores) el porcentaje aumenta hasta el 26,6%, mientras que en las pequeñas (hasta 99 empleados) sólo lo tendrían adoptado el 8%.

Entre las razones que las empresas apuntan por no haber instaurado este sistema, un 40,3% de ellas apunta a que "no lo habían necesitado". Esto es consistente con los altos niveles de tasa de sustitución que ha ofrecido hasta el momento el sistema público de pensiones. En un 11,2% de los casos las empresas consideraban que tenían costes elevados y en un 8,7% de los casos aludían a su desconocimiento. En ese sentido, cuatro de cada diez empresas no saben nombrar ningún sistema de previsión social y sólo conocen de media un producto.

Consulta las URL para más información:

<https://bit.ly/2SJ6O4P>

<https://bit.ly/2LgUExB>

Sección I

Actualidad Europa

Francia prepara la implantación de un sistema de pensiones por puntos

El Estado francés ha anunciado una reforma del sistema de pensiones basado en puntos. En la medida en que los afiliados coticen al sistema de reparto, irán acumulando los puntos correspondientes a sus aportaciones. El cálculo de la pensión de jubilación se hará en función de los puntos acumulados hasta el momento de la jubilación teniendo en cuenta el número de años cotizados y la esperanza de vida de la cohorte de población a la que pertenece. La edad mínima de jubilación sigue situándose en los 62 años.

Cada euro cotizado generará la misma cantidad de puntos. Este esquema también es semejante a las llamadas cuentas nocionales ya instauradas en otros países como Italia, Suecia y Polonia.

Uno de los principales problemas que afronta el sistema de pensiones francés y que esta reforma propone paliar es que existe una gran desigualdad en la población en el momento de jubilación.

Dependiendo de los 42 regímenes existentes en la actualidad (entre el sector público y privado) dos personas con el mismo historial de cotización podrían percibir pensiones notablemente diferentes.

Así mismo, el sistema en su conjunto adolece de problemas derivados de desequilibrios actuariales.

Este sistema de puntos pretende homogeneizar el sistema y recuperar el equilibrio actuarial para asegurar su sostenibilidad financiera.

Consulta las URL para más información:

<https://bit.ly/2yEoOFj>

<https://bit.ly/2BgHOuC>

Sección I**Actualidad América****Nuevo proyecto de reforma del sistema de pensiones en Chile**

Uno de los principales problemas que afrontaba el sistema de capitalización de Chile era su baja tasa de aportación a los fondos de pensiones (10% del salario). A eso le añadimos un porcentaje alto de informalidad que dejaba bajas densidades de aportación (tiempo efectivo en el que se han realizado aportaciones). Al mismo tiempo, mientras que dicha tasa de aportación permanecía constante, la esperanza de vida de Chile no ha dejado de crecer, de manera que los exiguos saldos acumulados debían financiar una renta vitalicia durante un periodo de tiempo mayor. La consecuencia de estas circunstancias estaba provocando que la tasa de sustitución que proporcionaba el sistema de pensiones chileno estaba siendo muy baja, con el consecuente desencanto de la población con el sistema. El Gobierno chileno ha presentado una reforma del sistema con un aumento de la tasa de aportación del 10% al 14%. Los 4 puntos porcentuales adicionales serán por cuenta del empleador. Esto, sin embargo, no resuelve el problema de los largos periodos en los que los trabajadores afiliados dejan de cotizar al sistema, por causa de la informalidad u otras causas.

Para reforzar la competencia entre AFPs, el Gobierno chileno prevé la creación de nuevas entidades administradoras de planes de ahorro complementario para la pensión que propondrán cuentas individuales semejantes a las AFPs y estarán así mismo supervisadas por la superintendencia de pensiones. Los afiliados podrán optar a ingresar el 4% adicional de cotización en estas nuevas administradoras o en las tradicionales AFPS. La nueva Ley busca también fortalecer el pilar solidario, para lo cual se incrementará en un 10% la pensión básica solidaria, pudiendo aumentar hasta en un 50% en función a la edad de los pensionistas.

Por último, la propuesta de la Ley incluye un aumento de un 15% el aporte previsional solidario que tendrá un coste para el Estado en torno a los 3.500 millones de dólares y se prevé la creación de un seguro de dependencia.

Consulta las URL para más información:

<https://bit.ly/2zSGKxe>

Sección II

Abordar el carácter heterogéneo de la longevidad en lo que respecta al diseño y la reforma del sistema de pensiones (I)

El citado Documento de Trabajo de Ayuso, Bravo y Holzmann demuestra que existen importantes diferencias en esperanza de vida en función del grupo socioeconómico al que se pertenezca y que ello choca contra un marco legal que reconoce derechos de pensión homogéneo para todos los pensionistas en todos los países, de forma incoherente. Esto se traduce en un impuesto/subsidio implícito (con tipos que alcanzan hasta el 20 por ciento) desde unos colectivos a otros, a menudo contrariamente a lo deseable, que desnaturalizan los objetivos redistributivos de los sistemas de pensiones y distorsionan las decisiones sobre la oferta laboral y el ahorro en el ciclo de vida individual. Al mismo tiempo, estos subsidios pueden invalidar las actuales propuestas de reforma que buscan unos sistemas que refuercen su carácter contributivo. Por tanto, se requieren nuevos mecanismos que neutralicen o al menos reduzcan significativamente los efectos de la heterogeneidad de la longevidad a través de cambios en el diseño del sistema de pensiones. El artículo sugiere y explora una serie de propuestas en lo que respecta a la acumulación, la determinación de la prestación y las etapas de desacumulación. Entre los enfoques explorados, una estructura de contribución bi-modal parece resultar prometedora, ya que un tipo de cotización social moderado que ya está asignado proporcionalmente a la base de contribución promedio es capaz de compensar ampliamente la heterogeneidad establecida empíricamente en la relación entre la esperanza de vida y la renta vitalicia que conlleva la pensión.

Los sistemas de pensiones, redistribución y distorsiones: la heterogeneidad como un mecanismo distorsionador que genera impuestos/subsidios implícitos no deseables entre distintos colectivos de trabajadores.

Uno de los mayores beneficios que brinda el sistema de pensiones es la redistribución de ingresos entre grupos socioeconómicos, generando más igualdad y, en consecuencia, mejor calidad de vida para las personas y la sociedad. El carácter redistributivo del sistema de pensiones se puede clasificar en tres tipos:

- *Redistribución a lo largo de los ciclos vitales y generaciones:* Para optimizar el consumo a lo largo del ciclo vital es necesario disponer de una forma de intercambiar recursos en el tiempo, esto se puede conseguir con instrumentos financieros, de forma complementaria o sustitutiva con un sistema de pensiones. Las ganancias en términos de previsión social para los más pobres serán muy superiores en comparación con las ganancias obtenidas por las personas más ricas, ya que estas últimas tienen a su disposición otros instrumentos y no desean utilizar completamente los ahorros para gastos presentes.
- *Redistribución a través de un fondo de riesgo:* Los sistemas de pensiones ofrecen un mecanismo que aborda la incertidumbre de la muerte proporcionando a los trabajadores que se jubilan una renta vitalicia que mutualiza el riesgo de longevidad. Si dicha renta vitalicia se calcula en función de la esperanza de vida media en presencia de heterogeneidad de grupo, aquellos que viven por encima de dicha esperanza de vida media se ven beneficiados sobre los que viven por debajo, recibiendo de estos últimos un subsidio implícito. Dicho subsidio es injusto si las diferencias en esperanza de vida son específicas para distintos grupos en vez de puramente aleatorias.
- *Redistribución desde los "ricos" a los "pobres":* Varios sistemas de pensiones en todo el mundo tienen una estructura redistributiva explícita que ofrece tasas de reemplazo superiores a personas que obtienen ingresos inferiores. Esto es debido a que se trata de eliminar los efectos redistributivos perversos que favorecen a los trabajadores con salarios más altos, que suelen tener mayor esperanza de vida.

Sin embargo, la heterogeneidad de la longevidad va en contra de la naturaleza redistributiva del sistema de pensiones y genera distorsiones en él. Esto se debe a que las personas con rentas bajas suelen vivir menos años, por las condiciones de vida que tienen, no solo al momento de jubilarse sino a lo largo de su vida y desarrollo. Contrariamente las personas con rentas altas viven más tiempo que el promedio, por lo que las pensiones calculadas con la esperanza de vida media les terminan favoreciendo desproporcionadamente. Así, la heterogeneidad de la longevidad crea un impuesto/subsidio dependiendo el nivel de renta y otras características idiosincrásicas de las personas.

Para comprender el alcance de esta redistribución regresiva producida por las diferencias en la esperanza de vida de cada individuo es importante observar su alcance real. Observando algunas pruebas empíricas en el caso de Estados Unidos según un estudio de la Academia Nacional de Ciencias, Ingeniería y Medicina en 2015, en países de la OCDE y por último en el caso de Suecia, se pueden observar claramente las brechas de redistribución regresiva entre quintiles, tanto hombres como en mujeres y cómo estas van creciendo en el tiempo. En todos los casos, la tasa de subsidio más altas se producen para las mujeres en el quintil de ingresos más alto y, por otro lado, el impuesto más elevado se observa en los varones del quintil de ingresos más bajo.

La Tabla 1 presenta los resultados para datos estadounidenses recientes a partir de un estudio realizado en 2015 por la Academia Nacional de Ciencias, Ingeniería y Medicina de EE.UU. En dicha tabla se muestran las brechas entre el tercer quintil de renta (que se supone el grupo promedio) y otros quintiles de renta a tasas de impuesto/subsidio para rentas vitalicias actuariales.

Tabla 1. Tasas de impuesto y de subsidio implícitas por quintiles de renta vitalicia en los Estados Unidos.

Hombre	Quintil 1	Quintil 2	Quintil 3	Quintil 4	Quintil 5
Grupo de 1930	-5,3	-3,2	0,0	+6,0	+12,8
Grupo de 1960	-21,9	-15,3	0,0	+13,2	+16,2
Mujer	Quintil 1	Quintil 2	Quintil 3	Quintil 4	Quintil 5
Grupo de 1930	-0,3	-3,1	0,0	+3,1	+11,7
Grupo de 1960	-12,7	-8,3	0,0	+2,2	+29,3

Nota: 1/ Se aplica para renta vitalicia actuarial completa. - señala un impuesto y + una tasa de subsidio. Las estimaciones asumen que la tasa de indexación de la pensión es igual a la tasa de descuento.

Fuente: Ayuso, Bravo y Holzmann (2016), basado en los datos de la Academia Nacional de Ciencias, Ingeniería y Medicina de EE.UU. (2015).

Las tasas estimadas de impuesto (valor negativo)/subsidio (valor positivo) tanto para hombres como para mujeres respecto a los quintiles extremos son importantes elevadas y aumentan espectacularmente entre grupos de edad en los que los nacimientos se producen con solo 30 años de diferencia. Las tasas de impuestos alcanzan el 21,9 por ciento para los hombres y el 12,7 por ciento para las mujeres (quintil 1); la tasa de subsidio más elevada es para las mujeres, el 29,3 por ciento, mientras que para los hombres, la tasa de subsidio más elevada es del 16,2 por ciento (quintil 5).

Implicaciones de la heterogeneidad de la longevidad respecto al rediseño y la reforma de los sistemas de pensiones.

Las diferencias en longevidad modifican las características redistributivas y la progresividad global de los sistemas de pensiones y alteran los incentivos en la oferta laboral cerca del momento de la jubilación. Esto es debido a su carácter inequitativo con personas que, de manera idiosincrásica, viven menos tiempo que otras (excluida la pura aleatoriedad). Así, las probabilidades de supervivencia de cada colectivo juegan un papel fundamental al momento de calcular las prestaciones, más específicamente, las perspectivas de longevidad del individuo y las características del plan de pensiones promedio.

La medida en que la heterogeneidad específica de la longevidad compense la progresividad incluida en el programa de prestaciones por jubilación depende del grado en que las prestaciones estén más o menos vinculadas a los ingresos laborales.

En las últimas décadas, una tendencia fundamental ha sido reforzar el vínculo entre derechos a pensión y la extensión y el valor de las carreras contributivas. Esto reduce la progresividad de la fórmula contribución-prestación. Este refuerzo se ha llevado a cabo mediante:

- El cambio de sistemas de prestaciones definidas tradicionales (DB) a sistemas de contribución definida (DC).
- El aumento del periodo de contribución desde los mejores años a toda la vida laboral.
- La vinculación de las normas del cálculo de la pensión a la esperanza de vida específica.
- El aumento de la edad mínima para el acceso a las pensiones y la igualación de edades de jubilación entre hombres y mujeres.
- La reforma de las prestaciones por jubilación anticipada.

Aunque estas reformas difieran de país a país se implementan uniformemente y se centran en la etapa de acumulación. Si existe heterogeneidad de la longevidad entonces estas medidas quedan incompletas. Ante esta heterogeneidad, una de las alternativas sugeridas es lograr vidas laborales más largas, animando a los trabajadores a jubilarse más tarde con el argumento del aumento medio en la esperanza de vida. Sin embargo, se puede terminar penalizando más a los individuos pertenecientes a grupos socioeconómicos menos favorecidos que trabajarían más pero que no necesariamente vivirán más tiempo. Esto puede influir en la oferta laboral y las decisiones de ahorro de los individuos. En teoría, una longevidad superior induce parcialmente a las personas a jubilarse más tarde con un sesgo a los grupos altamente productivos (ingresos y educación elevados).

El aumento del cómputo de la pensión a toda la vida laboral podría suponer una redistribución en favor de trabajadores muy cualificados (altos ingresos) que pueden elegir permanecer en el mercado laboral más tiempo para disponer de una carrera laboral más completa, mientras que los trabajadores poco cualificados suelen tener que enfrentarse a periodos de desempleo tardío y jubilarse con penalizaciones importantes.

Por otro lado, las reformas de las pensiones que introduce un vínculo automático uniforme entre las prestaciones por jubilación iniciales y la longevidad (es decir, a través de los denominados factores de sostenibilidad) tienen más posibilidades de efectuar una redistribución en favor de trabajadores con bajos ingresos para los que el aumento en los derechos a pensión motivados por un periodo de pago más largo es mayor que la reducción de la prestación por periodo.

Las políticas que proponen el retraso en la edad de jubilación, dado el aumento medio en la esperanza de vida, pueden por tanto penalizar desigualmente a los individuos pertenecientes a grupos socioeconómicos inferiores que trabajarían más pero que no necesariamente vivirían más tiempo. Un aumento uniforme en la edad estatutaria de jubilación reduce el periodo de los individuos altamente cualificados en menor cuantía, en términos relativos, que la reducción que se produce respecto a los menos cualificados.

Otro factor a tomar en cuenta en esta alternativa es que, debido a que los trabajadores con menores cualificaciones tienden a disponer de menor información para evaluar apropiadamente los incentivos para continuar trabajando o jubilarse y por tanto, tienden a retirarse a la edad más temprana que permita el sistema. Esto puede ocasionar que hombres con bajos ingresos se jubilen pronto y mujeres con altos ingresos trabajen más años, polarizando el comportamiento.

Consulta las URL para más información:

<https://goo.gl/rSRLsy>

Sección III

Los problemas demográficos de la fecundidad; el caso de España (I)

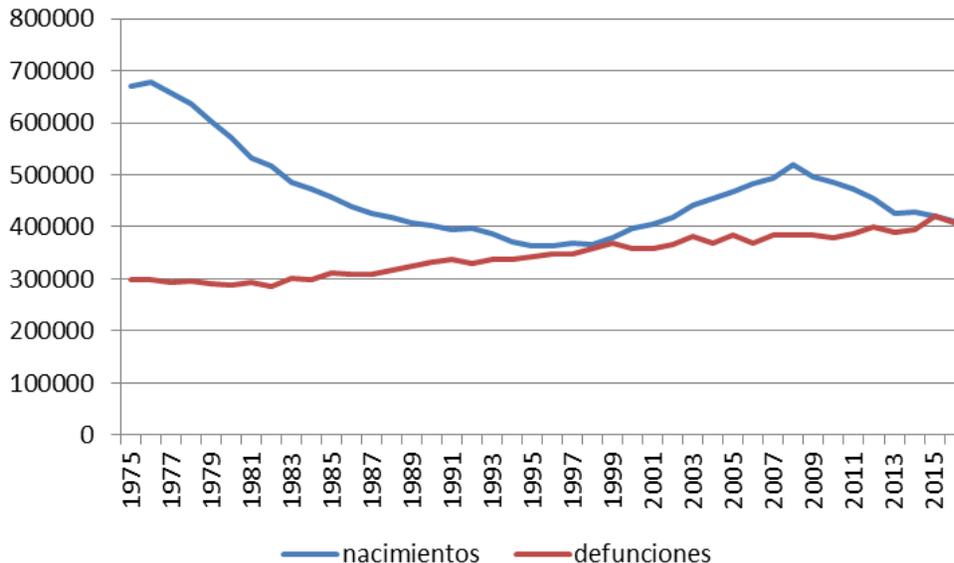
La Encuesta de Fecundidad de 2018 del INE recientemente publicada continúa la serie realizadas en 1977, 1985 y 1999. Su principal objetivo es identificar los factores determinantes de los niveles de fecundidad actual.

En este Boletín de Pensiones y en los dos siguientes comentaremos el avance de los datos que ofrece el INE de dicha encuesta y los compararemos con los resultados obtenidos en otros países de la OCDE, incluidas sus políticas de fomento de la demografía.

Introducción

Los bajos niveles de fecundidad que se observan en la mayoría de países desarrollados, y muy especialmente en España, supondrán para el futuro un verdadero desafío desde el punto de vista económico y social. El menor número actual de nacimientos por mujer (1,3 hijos) está muy por debajo del nivel de reemplazo intergeneracional que se cifra en 2,1 hijos. Como consecuencia, se comienza a observar que en España, en los últimos años el número de fallecimientos está superando al de nacimientos. Si este saldo negativo no se viera compensado con un saldo migratorio positivo, la población Española inevitablemente disminuirá (ver gráfico 1).

Gráfico 1. Número de nacimientos y defunciones en España.



Al mismo tiempo, en la medida en que las generaciones muy numerosas del *baby boom*² envejecen y se acercan a la edad de jubilación, el número de personas en edad laboral disminuirá de forma muy notable en relación a las personas en edad de jubilación³. Esto provocará importantes problemas de financiación para el Estado del Bienestar, dado que importantes partidas de gasto público, como son las pensiones y la dependencia, verán aumentar su cuantía de forma notable. Mientras tanto, los contribuyentes, especialmente trabajadores en activo, que serían los encargados de financiarlo, serán ostensiblemente menores en número a los que existen en la actualidad. En consecuencia, la baja fecundidad es un factor que inquieta en gran manera a demógrafos y economistas como uno de los factores estructurales que presentan un mayor problema potencial en el futuro.

2. Generaciones nacidas en los 60 y principios de los 70.

3. También llamadas tasa de dependencia.

La disminución de las tasas de fecundidad lleva varias décadas produciéndose desde los años 60 (años 70 en España) en que acabó el fenómeno conocido como el baby boom. Sin embargo, en algunos países como Suecia y Francia, el mínimo alcanzado se observó en los años 80 y 90 respectivamente, para después aumentar de forma paulatina. En el caso de España, la tasa de fecundidad no ha dejado de bajar hasta el presente, si bien las proyecciones de Naciones Unidas asumen la hipótesis de que la tasa de fecundidad aumentará desde los 1,39 hijos actuales a los 1,66 en 2060. En todo caso, esta seguirá estando por debajo de la tasa de reemplazo intergeneracional (ver Tabla 1).

Tabla 1. Tasa de fecundidad 1960-2060.

	1960	1970	1980	1990	2000	2010	2015	2030	2060
Francia	2,83	2,30	1,87	1,71	1,88	1,98	1,97	1,96	1,95
Suecia	2,31	1,91	1,64	2,01	1,67	1,90	1,91	1,92	1,93
Italia	2,50	2,32	1,52	1,27	1,30	1,43	1,49	1,62	1,74
España	2,81	2,85	1,88	1,28	1,29	1,33	1,39	1,52	1,66
OECD	3,15	2,60	2,05	1,82	1,65	1,70	1,70	1,74	1,79

Fuente: United Nations, World Population Prospects – 2017 Revision.

En este capítulo expondremos cual es la situación de fecundidad en España a partir de los datos de la última Encuesta de Fecundidad publicada en el INE, caracterizando la natalidad en función de distintas tipologías socio-económicas. En el número de diciembre compararemos las estadísticas españolas con la de otros países de la OCDE y en el número de enero compararemos las políticas de fomento de la natalidad “exitosas” de países como Francia y Suecia con el caso español.

Características de la fecundidad en España

La natalidad de las mujeres españolas se caracteriza por tres factores llamativos. El primero es el bajo número medio de hijos por mujer en edad fértil (1,1)⁴ que se sitúa entre los menores del mundo. Las generaciones que están acabando su ciclo reproductivo apenas alcanzan los 1,5 hijos mujer (ver tabla 2).

La segunda característica es que las mujeres que han acabado su ciclo reproductivo y que no tienen ningún hijo asciende al 19% (ver tabla 2).

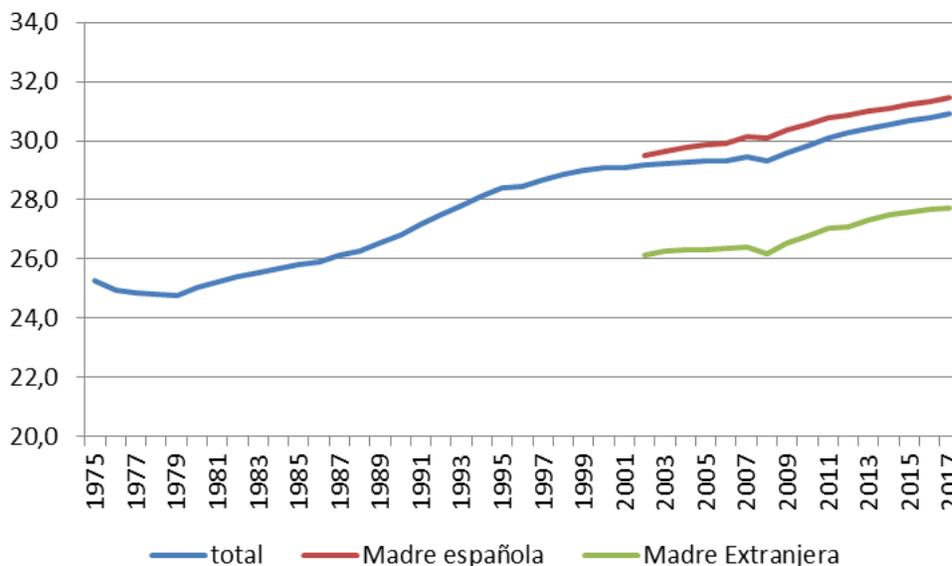
Tabla 2. Número de hijos por mujer y porcentaje de mujeres que no tienen ningún hijo.

	número medio de hijos	% mujeres sin hijos
De 18 a 25 años	0,08	95,34%
De 25 a 29 años	0,33	78,57%
De 30 a 34 años	0,78	51,88%
De 35 a 39 años	1,28	28,10%
De 40 a 44 años	1,54	18,92%
De 45 a 49 años	1,58	18,53%
De 50 a 55 años	1,55	19,00%
Total	1,1	40,26%

4. No confundir con la tasa de fecundidad en la que se mide el número de hijos que tiene una cohorte de población de mujeres al acabar su edad reproductiva y que actualmente se sitúa en 1,3.

La tercera característica es la avanzada edad media a la que se tiene el primer hijo. Si bien en el año 1975 las mujeres tenían su primogénito a los 25 años, en la actualidad la edad media se sitúa en los 31 años.

Gráfico 2. Edad de la mujer en la que se tiene el primer hijo.



Si diferenciáramos este comportamiento en función de la nacionalidad, podemos observar que la edad media de la mujer con el primer hijo es notablemente superior en el caso de las españolas (31,4) que el de las inmigrantes, si bien el comportamiento de estas últimas experimenta también una tendencia creciente al retrasar la maternidad de los 26,13 años en 2002 a 27,7 en 2017 (ver Gráfico 2).

El adelanto de la edad de la maternidad en el grupo de mujeres inmigrante se correlaciona con la tendencia de un mayor número de hijos (1,3) frente a los de las mujeres españolas (1,07). El porcentaje de mujeres en edad fértil sin hijos es también inferior en el colectivo inmigrante (37%) que en el grupo de españolas (41%) (ver Tabla 3).

Tabla 3. Número de hijos por mujer y % de mujeres sin hijos según nacionalidad.

	Número medio de hijos	porcentaje de mujeres sin hijos
Total	1,1	40%
Española	1,07	41%
Extranjera	1,3	37%

Si bien hay un dato diferencial entre mujeres españolas e inmigrantes, este no es tan significativo como para que la baja tasa de natalidad de las mujeres nacionales pudiera verse compensado por un mayor número de nacimientos provenientes del colectivo inmigrante. Aunque se podrían encontrar diferencias culturales que explicaran esta diferencia, parece que las mujeres inmigrantes van adoptando poco a poco en patrón de las mujeres residentes en el país.

Otra característica socio-económica que podría describir el por qué de la baja tasa de fecundidad en España es el nivel educativo. Como podemos ver en la tabla 4, el número medio de hijos nacidos por cada mujer es notablemente superior en el grupo de mujeres menos cualificadas con educación primaria (1,51%) y el porcentaje de ellas que no tienen ningún hijo se reduce al 23%.

Tabla 4. Nivel educativo alcanzado de las mujeres en edad fértil.

	Hijos por mujer	porcentaje de mujeres que no tienen hijos
Primera etapa de educación secundaria e inferior	1,51	23%
Segunda etapa de educación secundaria y educación postsecundaria no superior	1,03	43%
Educación superior	0,95	46%

Las mujeres con niveles de estudios de secundaria y superiores tienen un menor número de hijos; 1,03 y 0,95 respectivamente. El porcentaje de estas últimas que no tienen ningún hijo asciende al 43% y al 46% respectivamente (ver Tabla 4).

La rápida transición educativa en la que un mayor porcentaje de mujeres han alcanzado un porcentaje de estudios superiores habría contribuido sin duda a la reducción de la tasa de fecundidad experimentada en las últimas décadas.

Si atendemos a la segmentación de la población femenina en función de los ingresos, podremos observar patrones bien definidos en algunos casos (ver tabla 5). Por un lado, el 50% de las mujeres que no tienen ingresos no tienen ningún hijo. Este porcentaje se reduce al entorno del 38% en las mujeres con ingresos hasta 2.000 euros mensuales. El tramo de renta con un menor porcentaje de mujeres sin hijos está en el grupo de 2.000 a 3.000 euros mensuales con un 26%. El grupo de mayores ingresos (3.000 y más) subiría hasta el 32%.

Las mujeres que tienen un hijo alcanzan porcentajes similares entre el 23% y el 25% a partir de unos ingresos de 500 euros mensuales. Sin embargo, aquellas que tiene un segundo hijo o más se sitúan en los tramos de renta superior (de 2.000 a 3.000 euros al mes). Esta característica podría indicar que la restricción presupuestaria puede ser un factor a tener en cuenta para explicar la baja natalidad.

El patrón de hijos por mujer podría no estar tan definido porque seguramente las decisiones sobre fecundidad se toman en función de los ingresos totales (y su estabilidad en el tiempo) de la unidad familiar.

Tabla 5. Porcentaje de hombres y mujeres sin hijos y en número de hijos en función de sus ingresos.

	mujeres			
	Sin hijos	Con hijos:	1 hijo	2 y más hijos
Total	40%	60%	21%	38%
Sin ingresos	50%	50%	18%	34%
Con ingresos pero menos de 500	38%	62%	21%	41%
De 500 a menos de 1.000	37%	63%	25%	39%
De 1.000 a menos de 2.000	38%	62%	23%	39%
De 2.000 a menos de 3.000	26%	74%	25%	49%
3.000 y más	32%	68%	25%	43%
	hombres			
	Sin hijos	Con hijos:	1 hijo	2 y más hijos
Total	49%	51%	18%	33%
Sin ingresos	76%	24%	9%	15%
menos de 500	66%	34%	12%	22%
De 500 a menos de 1.000	54%	46%	19%	27%
De 1.000 a menos de 2.000	39%	61%	22%	39%
De 2.000 a menos de 3.000	24%	76%	18%	60%
3.000 y más	28%	72%	25%	47%

En ese caso, en el grupo de los varones, el patrón de comportamiento parece más claro. El porcentaje de los varones que no tienen hijos decrece a medida que aumentan sus ingresos. Lo contrario ocurre con aquellos varones que tienen dos o más hijos. A medida que aumentan los ingresos, el porcentaje de aquellos que tienen más de un descendiente aumenta con el nivel de ingresos.

Existen por tanto diversos factores que podrían explicar las razones por las cuales España tiene una de las tasas de fecundidad más bajas del mundo, pero muchos de estos posibles determinantes son similares a los que se encuentran en otros países, en los que, sin embargo, han intervenido factores que no se encuentran presentes en España. En el próximo número se analizarán dichas causas y factores con mayor profundidad comparándolas con las observadas en otros países de la OCDE. En el Boletín de enero se evaluarán las políticas que se han mostrado efectivas en otros países para favorecer la natalidad.

Consulta las URL para más información:

<https://bit.ly/2Q1bSEV>