

Boletín Mensual

Instituto BBVA de Pensiones

Febrero de 2021

Sección I

¿Hacia la progresiva reducción de la brecha de género en las pensiones contributivas? (Parte II)

Las diferentes carreras laborales de los hombres y las mujeres provocan que exista una brecha en la percepción de las pensiones de jubilación en perjuicio de estas últimas. Sin embargo, en la contingencia de viudedad, las mujeres se ven más beneficiadas que los hombres. La progresiva disminución de las desigualdades en el mercado de trabajo harán disminuir esta brecha con el paso del tiempo. En este capítulo continuamos la parte II del artículo de las profesoras Mercedes Ayuso y Elisa Chulia

Véase más en la página 2.

Sección II

Efecto de la COVID-19 sobre el sistema de pensiones.

La COVID-19 está teniendo unos efectos socio-demográficos muy importantes para la mayoría de los países del mundo. La mayor prevalencia y gravedad de la enfermedad se concentra en edades avanzadas, lo que afecta especialmente a la población jubilada. Al mismo tiempo, las medidas de control de la enfermedad han repercutido muy negativamente en la actividad económica. En este artículo resaltaremos algunos de los efectos que está produciendo la COVID19 en el sistema de pensiones español.

Véase más en la página 9.

Sección III

Actualidad España

El ritmo de gasto en pensiones crece el doble en España respecto a Europa.

Véase más en la página 15.

Actualidad Europa

El coronavirus ha podido provocar la jubilación anticipada a 150.000 personas en Reino Unido.

Véase más en la página 16.

Actualidad América

Sistema de pensiones mexicano, entre los más débiles de América Latina y del mundo

Véase más en la página 17

Sección I

¿Hacia la progresiva reducción de la brecha de género en las pensiones contributivas? (Parte II)

Tanto en número como en importe, las pensiones contributivas de la Seguridad Social española muestran diferencias relevantes entre hombres y mujeres, especialmente destacables en las contingencias de jubilación y viudedad.

Tanto en número como en importe, las pensiones contributivas de la Seguridad Social española muestran diferencias relevantes entre hombres y mujeres, especialmente destacables en las contingencias de jubilación y viudedad.

Así, las reglas sobre el periodo de carencia para el cobro de una pensión contributiva de jubilación inciden directamente en la diferente cobertura entre los hombres y las mujeres. Por regla general, ellas registran carreras de cotización más cortas (en caso de que hayan cotizado a la Seguridad Social), con lo que se ven perjudicadas en ese sentido.

Igualmente, la forma de cálculo de la pensión afecta al importe de las pensiones cobradas. En 2016, el importe medio de las pensiones de los varones ascendía a algo más de 1.200 euros mensuales, el de las pensiones de las mujeres apenas llegaba a los 760 euros,

Sin embargo, la diferencia entre los importes de las pensiones de jubilación es menor cuando la comparación se circunscribe a las nuevas altas. Por tanto, la inserción progresiva de las mujeres en el mercado laboral desde los años setenta se está reflejando ya en una reducción de la brecha existente entre los jubilados y las jubiladas más jóvenes. Aunque las nuevas jubiladas siguen cobrando pensiones inferiores a las de los nuevos jubilados, la diferencia entre ambos importes se ha reducido en un 37% en apenas diez años (entre 2006 y 2016). El número de altas en pensiones de jubilación para las mujeres también ha seguido un comportamiento creciente en los últimos diez años.

Cuando se centra la atención en las pensiones contributivas de viudedad, los resultados se invierten, ya que son las mujeres las que perciben mayoritariamente este tipo de prestaciones, cuyo importe es, además, superior al de las pensiones de viudedad cobradas por los hombres. Cabe recordar aquí que la pensión de viudedad de la Seguridad Social se creó hace aproximadamente hace 60 años para cubrir las necesidades económicas de las mujeres viudas cuando fallecía el cónyuge y sustentador principal del hogar. En ese contexto, el propósito fundamental de las pensiones de viudedad consistía en proteger, mediante modestas rentas vitalicias, a mujeres que mayoritariamente habían dedicado su vida al cuidado del hogar y de los hijos, y que sufrían un quebranto económico irreparable cuando fallecían sus maridos.

La propia regulación de la pensión de viudedad (que representa un porcentaje de la base reguladora del trabajador fallecido que oscila entre el 52% y el 70%, dependiendo de las rentas de la viuda o del viudo) deriva en unos importes medios de pensión claramente alejados de la pensión de jubilación. La pensión media de viudedad de las altas femeninas producidas en 2016 fue de 728 euros, mientras que en las masculinas ascendió a 448 euros, como consecuencia de las menores bases reguladoras asociadas a las cónyuges femeninas. El número de altas de pensiones de viudedad se ha mantenido prácticamente estable a lo largo de los últimos diez años en el caso de las mujeres; sin embargo, en el caso de los hombres se ha producido un aumento de un 22,8% en el periodo analizado. No obstante, en cifras absolutas, el número de altas de pensiones de viudedad sigue siendo notablemente superior para las mujeres (115.792 nuevas altas en el caso femenino frente a 15.034 en el masculino, en 2016).

Por otro lado, el número de mujeres pluri-pensionistas ha seguido una tendencia creciente entre el año 2006 y el 2016, pasando de un total de 502.494 perceptoras de las dos pensiones en 2006 a 576.311 en 2016; así pues, en este último año un 14% de todas las mujeres pensionistas recibían simultáneamente una pensión de jubilación y otra de viudedad. El número de hombres pluri-pensionistas ha aumentado de 87.428 en 2006 a 113.780 en 2016, representando en ese caso el 2,6% de todos los varones pensionistas. Aunque con cifras absolutas significativamente inferiores, la tasa de variación de los hombres pluri-pensionistas entre esos dos años dobla sobradamente a la de las mujeres beneficiarias de dos pensiones simultáneamente (30,1% frente a 14,7%).

1. Las diferencias en la esperanza de vida entre hombres y mujeres

A lo largo del último siglo y medio la esperanza de vida ha aumentado de forma sistemática en todas las sociedades avanzadas. En España, al igual que en otros países, la esperanza de vida de las mujeres, tanto al nacer como una vez alcanzada la edad de jubilación, es superior a la de los hombres (Ayuso y Holzmann, 2014).

En el caso de los hombres de 65 años de edad, la esperanza de vida ha aumentado un 20,5% entre 1991 y 2015. Mientras que en 1991 un hombre de 65 años se esperaba que viviera hasta los 80,6 años aproximadamente, en 2015 lo haría hasta los 84 años. En el caso de las mujeres, el aumento entre 1991 y 2015 ha sido ligeramente inferior, del 18,2%, aunque en términos absolutos el número esperado de años de vida sigue siendo para ellas notablemente superior. Mientras que en 1991 se esperaba que una mujer de 65 años viviese 19,2 años más en término medio hasta su fallecimiento (hasta los 84,2 años), dicha esperanza de vida se estima en 22,7 años para 2015 (y, por tanto, se espera que viva hasta los 88 años, aproximadamente). Estas cifras sitúan a España en la segunda posición en términos de mayor esperanza de vida para las personas de mayor edad en el contexto de la Unión Europea, solo por detrás de Francia.

Las proyecciones realizadas por el INE en base a las Proyecciones de Población en España 2016-2066 reflejan de nuevo un crecimiento prácticamente lineal para el número esperado de años de vida a partir de los 65 años, tanto para hombres como para mujeres, observándose solo una pequeña disminución

de las diferencias entre unos y otras, pero de forma tardía, a partir de la mitad del siglo. A modo de ejemplo, en el año 2031 se estima que un hombre de 65 años viva en término medio 21 años más (aproximadamente, un 12% más de lo que vive actualmente).

Habida cuenta del elevado crecimiento esperado en el número de pensiones entre 2020 y 2050, derivado de la llegada a la edad de jubilación de las generaciones del baby-boom, el efecto en el sistema de pensiones resulta evidente, con un importante número de personas incorporándose al grupo de población pasiva (jubilada), que, además, previsiblemente serán más longevas (y, por tanto, podrían cobrar durante más tiempo prestaciones).

Aunque los indicadores de la brecha de género en pensiones no contemplan la brecha demográfica, de mantenerse esta última a favor de las mujeres y dada la evolución de la participación femenina en el mercado de trabajo (como se mostrará en el siguiente apartado), cabe pensar que, en pocas décadas, muchas mujeres obtendrán, a lo largo de su vida, más recursos del sistema de pensiones de la Seguridad Social que los hombres de sus mismas cohortes de edad; y además—de mantenerse la legislación actual constante— un buen número de ellas podrían ser pluripensionistas.

A este respecto, Alaminos y Ayuso (2016) aportan datos muy ilustrativos. Teniendo en cuenta la diferente esperanza de vida entre hombres y mujeres, estiman el valor actuarial del coste que supondría a la Seguridad Social un/a pensionista de jubilación casado/a, contemplando la posibilidad de que, en algún momento de su supervivencia, se convierta en pluripensionista de jubilación y viudedad. De acuerdo con sus estimaciones, las mujeres pluripensionistas percibirían un mayor monto total que los hombres, tanto si fueran beneficiarias de la pensión de jubilación mínima como de la máxima (no, sin embargo, si se toman como referencia las pensiones medias que hombres y mujeres percibían en el año 2011).

En todo caso, los efectos de la creciente longevidad en la población de mayor edad se dejarán sentir en otros ámbitos de nuestro Estado del Bienestar. Se prevé, por ejemplo, un considerable aumento de personas con necesidades de ayuda para realizar las actividades básicas de la vida diaria y de cuidados de larga duración, entre las que predominarían las mujeres por su mayor esperanza de vida. Las expectativas de un aumento en los gastos asociados a la prestación de la cobertura de dependencia parecen, por tanto, razonables.

2. El decisivo cambio en la participación laboral de las mujeres

La participación de las mujeres españolas en el mercado de trabajo ha experimentado en las últimas décadas una transformación extraordinaria. En el caso de los hombres, las curvas correspondientes a los diferentes años se diferencian, sobre todo, en su altura, pero no en su forma de U invertida: la participación laboral masculina crece a medida que aumenta su edad, alcanzando su máximo entre los 40 y 50 años, para después ir decreciendo. De las diferentes curvas referidas a los hombres representadas, la correspondiente a 1976 refleja una situación de tasas máximas para casi todos los grupos quinquenales. A partir de este año esas tasas se han ido desplazando, de década en década, en

función de la fase del ciclo económico, hasta llegar a 2017, año en que las tasas de empleo de los varones españoles (nacidos en España) menores de 50 años han sido las más bajas de todo el período.

La evolución del empleo femenino durante los últimos 40 años ha sido radicalmente distinta. A mediados de los años setenta, las mujeres se insertaban en el mercado de trabajo a edades tempranas, alcanzando su máxima tasa entre los 20 y 24 años (50% de todas las que se encontraban entre esas edades estaban empleadas). A partir de los 25 años (coincidiendo con la edad media de primer matrimonio) abandonaban el empleo remunerado (muchas, para siempre), de manera que la tasa de ocupadas por encima de esa edad no superaba en ningún momento el 30%. Pero a partir de los años ochenta, las tasas de empleo de las mujeres jóvenes, mayores de 24 años, comenzaron a crecer de manera muy importante, incrementándose, de década en década, en todos los grupos de edad. No solo las cohortes de trabajadoras jóvenes seguían trabajando después de los 24 años, sino que también algunas cohortes aumentaban su participación a medida que cumplían años. Así, por ejemplo, la tasa de las mujeres que en 1997 contaban entre 25 y 29 años era aproximadamente quince puntos inferiores a la de las "mismas" mujeres en 2007 (que entonces contaban ya entre 35 y 39 años) y en 2017 (45-49 años). Esta evolución explica el desplazamiento hacia la derecha de la moda de las diferentes distribuciones, con la consiguiente aproximación progresiva de la curva de empleo femenino a la masculina. Así, aun cuando en 2017 las tasas de empleo masculinas siguen siendo, para todos los grupos de edad, más elevadas que las femeninas, las formas de ambas curvas se asemejan mucho. En definitiva, es evidente que las pautas de participación laboral de las mujeres se han aproximado a las de los hombres.

Si se observan las tasas de empleo en 2017 según niveles educativos, se aprecia que las diferencias entre hombres y mujeres son más reducidas en los niveles universitarios, que son precisamente los que muestran tasas de empleo más elevadas. En la medida en que las mujeres españolas están hoy día sobrerrepresentadas en la enseñanza universitaria (55% entre los estudiantes matriculados en el curso 2017/18, y 59% entre los egresados [grado, ciclo y máster] en 2015/16, según las Estadísticas Universitarias del Ministerio de Educación Cultura y Deporte), es razonable pensar que la tasa de empleo total femenina puede crecer más que la masculina en los próximos años. Así pues, en el futuro, estas mujeres hoy incorporadas al mercado de trabajo y mayoritariamente cotizantes a la Seguridad Social, obtendrán una pensión de jubilación propia.

Además, si la normativa sobre pensiones de viudedad y concurrencia de pensiones se mantuviera estable, siempre que sobrevivan a sus parejas, percibirían también una pensión de viudedad, con el único límite del importe de la pensión máxima. De hecho, en la actualidad, muchas viudas menores de 65 años empleadas --y, por tanto, generando derechos de pensión de jubilación-- perciben una pensión vitalicia que constituye, al fin y al cabo, un complemento retributivo a su salario; en cambio, para el grueso de las viudas mayores de 65 años, que no obtienen rentas de otras fuentes, la pensión de viudedad constituye casi una prestación de supervivencia.

Ahora bien, el buen ritmo al que se está reduciendo la brecha de género en la participación laboral no parece aplicarse en la misma medida a la brecha de género en salarios. Como muestran los datos de la última Encuesta de Estructura Salarial, publicada en 2017 con datos de 2015, existen importantes

diferencias entre los salarios masculinos y femeninos. Así, el salario medio anual de las mujeres (20.052 euros) representa el 77% del de los hombres (25.993 euros). La distribución de los salarios en relación con el Salario Mínimo Interprofesional (SMI, muestra cómo casi siete de cada diez mujeres (68%) cobran entre uno y tres SMI, mientras que sólo el 8% percibe cinco o más SMI; entre los varones, los porcentajes correspondientes son 60% (1-3 SMI) y 12% (5 o más SMI). En los salarios superiores a dos SMI, la proporción de hombres siempre supera a la proporción de mujeres, lo contrario de lo que ocurren en los salarios inferiores.

Ciertamente, las diferencias salariales por sexo son mayores a medida que aumenta la edad de los trabajadores; es decir, entre los jóvenes, aunque existen, son de menor tamaño que entre los trabajadores mayores, lo que seguramente obedece a que las mujeres nacidas a partir de los años cincuenta han avanzado hasta tal punto en cuanto a educación y empleo, que su comportamiento en estos ámbitos difiere más del de sus madres que del de sus coetáneos varones. Esto podría explicar la (lenta) tendencia al crecimiento del salario medio de las mujeres por encima del de los hombres, y el descenso de la brecha salarial (no ajustada) que se aprecia en los últimos años.

3. Síntesis y consideraciones finales

La Encuesta BBVA sobre Pensiones y Hábitos de Ahorro de 2017 puso de manifiesto una notable inquietud de las mujeres que se acercan a la edad de jubilación. Nueve de cada diez de las que contaban entre 56 a 65 años se declararon bastante o muy preocupadas por el futuro de las pensiones (siete puntos por encima de los hombres de la misma edad), y aproximadamente la mitad de ese mismo grupo de edad, pensaban que podrían vivir sin aprietos durante la jubilación (trece puntos por debajo de los hombres de la misma edad). La mayor inquietud de las mujeres responde a diversos factores, pero entre ellos seguramente destaca la experiencia concreta y cercana de la actual situación económica.

La brecha de género en pensiones española se encuentra por debajo de la media de la UE si se calcula tomando como referencia las rentas que reciben los pensionistas; sin embargo, supera ampliamente la media europea si se calcula sobre el conjunto de la población mayor. Ello se debe a que una proporción considerable de mujeres mayores españolas carecen de pensión contributiva de jubilación como consecuencia de su escasa participación en el mercado de trabajo durante el periodo de vida activa.

Tal como se diseñó en los años sesenta del pasado siglo, el sistema de pensiones contributivas español no discriminaba por sexo, pero al favorecer las carreras de cotización largas, continuadas y basadas en los salarios más recientes (y habitualmente más elevados), provocaron una ventaja a favor de los hombres que dio como resultado una fuerte desigualdad de género. Así pues, aun cuando una legislación en pensiones positivamente discriminatoria de las mujeres habría podido reducir las acusadas diferencias intersexuales en la percepción actual de pensiones contributivas, no es la falta de esa legislación la principal causa de tales diferencias.

En realidad, la neutralidad respecto al sexo de nuestro sistema de pensiones se ha mantenido hasta la aprobación del Real Decreto Legislativo 8/2015 por el cual se introdujo un complemento por maternidad en las pensiones contributivas. Este complemento va a contribuir a reducir la brecha de género en pensiones en la medida en que aumenta el importe de las pensiones de las madres trabajadoras con dos o más hijos. No obstante, esta medida de discriminación positiva ha comenzado a aplicarse en un momento en el que esa brecha ya está disminuyendo claramente entre los nuevos jubilados. La evidencia al respecto es incuestionable: en el grupo de mujeres "mayores más jóvenes" no solo aumenta la proporción de pensionistas de jubilación (respecto al grupo de mujeres de más edad), sino también disminuye la diferencia en el importe entre sus pensiones y las de los varones de la misma edad. Esa pauta que ya se aprecia en la actualidad va a reforzarse en las próximas décadas, a medida que entren en el sistema de pensiones trabajadoras con carreras laborales más largas y mejor remuneradas. Dada esta evolución y habida cuenta de la mayor esperanza de vida del sexo femenino, la Seguridad Social va a ir destinando una proporción de gasto cada vez mayor a las mujeres.

Por tanto, la pregunta planteada en el título de este trabajo merece una respuesta afirmativa. Ante los argumentos (todavía predominantes en el debate público) sobre la persistencia o la consolidación de la brecha de género en pensiones, es preciso llamar la atención sobre las diferencias que, dentro del colectivo femenino, marca la edad. Si se hace así, se observa que la brecha de género disminuye sistemáticamente en las cohortes de población que entran en la jubilación. Solo se puede afirmar que las mujeres no están obteniendo ventajas del gran cambio que se ha verificado en la incorporación femenina al mercado de trabajo durante las últimas décadas si se obvia que ese cambio en el comportamiento laboral femenino apenas se ha trasladado todavía al sistema de pensiones, ya que quienes lo han protagonizado aún no han entrado masivamente en el sistema de pensiones.

En definitiva, los datos disponibles indican que nos encontramos en una fase de transición hacia un régimen de pensiones más igualitario desde la perspectiva del género, sin que de esta evidencia quepa deducir la próxima desaparición de la brecha en pensiones entre hombres y mujeres. La manera más efectiva de favorecer esa reducción consiste en mejorar las condiciones de participación laboral de las mujeres, lo que podría conseguirse tanto acreditando justamente los periodos dedicados al cuidado familiar (lo cual, además, incentivaría la asunción de labores de cuidado por parte de los hombres), como combatiendo las diferencias salariales que no resulten de diferencias efectivas en la ocupación y dedicación de tiempo de trabajo.

En todo caso, aunque la igualdad de género constituya un objetivo normativo importante, no debería olvidarse que los progresos en su consecución no implican necesariamente avances en otros desafíos del sistema de pensiones, como el de su sostenibilidad financiera, su capacidad de garantizar pensiones adecuadas y su transparencia en la información que provee a los trabajadores.

Consulta la url para más información:
<https://cutt.ly/vgalcB0>

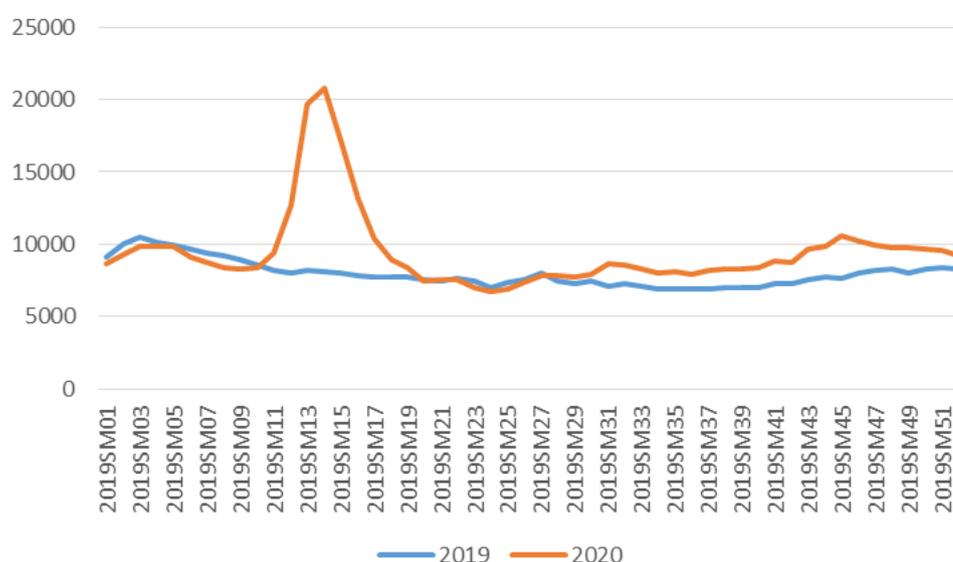
Sección II

Efecto de la COVID-19 sobre el sistema de pensiones.

La pandemia de la COVID-19 se ha extendido a lo largo y ancho del planeta aumentando la mortalidad y causando graves daños económicos.

En España el exceso de mortalidad hasta enero de 2021 se ha cifrado en 83.700 personas con respecto al número de fallecidos que se habría producido en el caso de que no hubiera acontecido la pandemia. Este exceso se ha observado especialmente en el segundo trimestre de 2020, disminuyendo gracias a las medidas extraordinarias de confinamiento. A partir del verano se volvió a experimentar un nuevo incremento coincidente con el repunte de la pandemia.

Gráfico 1. **Número de personas fallecidas cada semana durante 2019 y 2020**



Fuente: INE (2020)

Este incremento de mortalidad ha provocado que la esperanza de vida a los 65 años se haya reducido aproximadamente en 0,72 años en el caso de los hombres y en 0,61 años en el caso de las mujeres (Riskcenter UB, 2020),

Desde el punto de vista económico la tasa de crecimiento de 2020 cayó un 11% con respecto al año anterior. Esta caída habría sido mayor en el caso de que no se hubieran tomado las medidas de política

económica pertinentes, que consistieron principalmente en la flexibilización de medias de ajuste temporal de plantillas en las empresas afectadas con la fórmula de los ERTes, y a proveer de liquidez a las empresas a través de los préstamos ICO garantizados por el Estado. Pese a ello, la tasa de desempleo ha aumentado hasta el 16,7%, desde el 13,7% del año anterior. El coste de todas las medidas y de la caída de la actividad generó un déficit en 2020 del 11,3% del PIB.

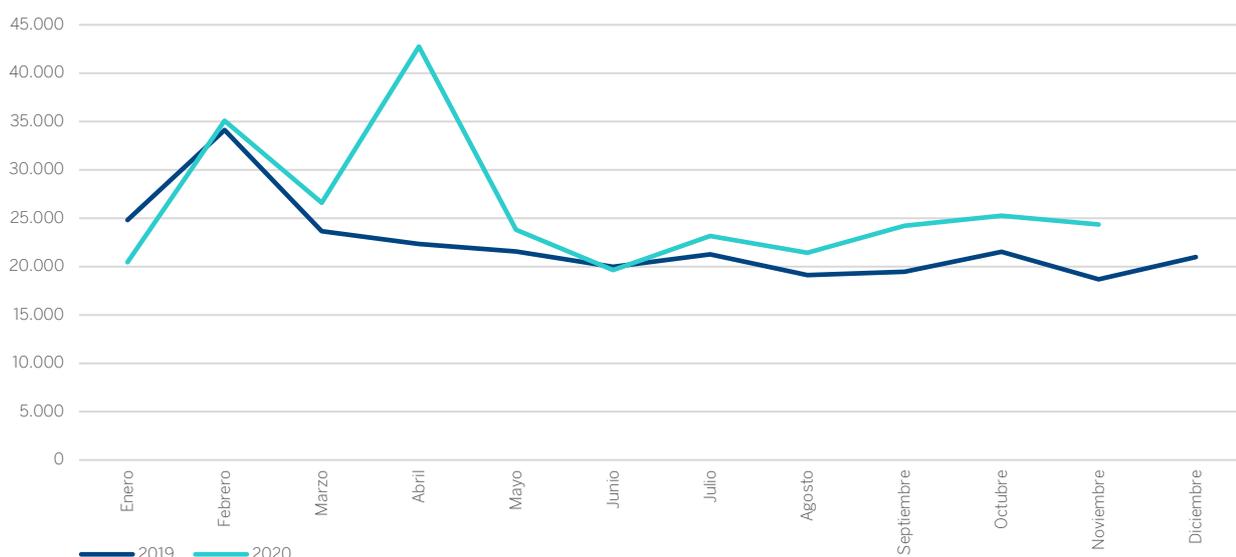
Este entorno macroeconómico y demográfico no ha sido neutral para las cuentas de la Seguridad Social como veremos más adelante.

Los efectos sobre el sistema de pensiones. Las altas y las bajas.

Una característica de la prevalencia de la COVID-19 es el aumento significativo de los casos graves en los grupos de edad más avanzada y en varones. Para el intervalo de 50-60 años se observa un salto importante en el riesgo de muerte, siendo la tasa de mortalidad más alta la observada en pacientes ≥ 80 años, cuyo riesgo es 6 veces superior al resto. Esta característica afecta especialmente a la población en edad de estar jubilada o próxima a ella.

En el gráfico 2 podemos observar que el mes de abril de 2020 experimentó un aumento considerable de bajas de pensionistas de jubilación, duplicando en número de casos el que se habían producido en el mismo mes del año anterior.

Gráfico 2. **Bajas de pensiones de jubilación**



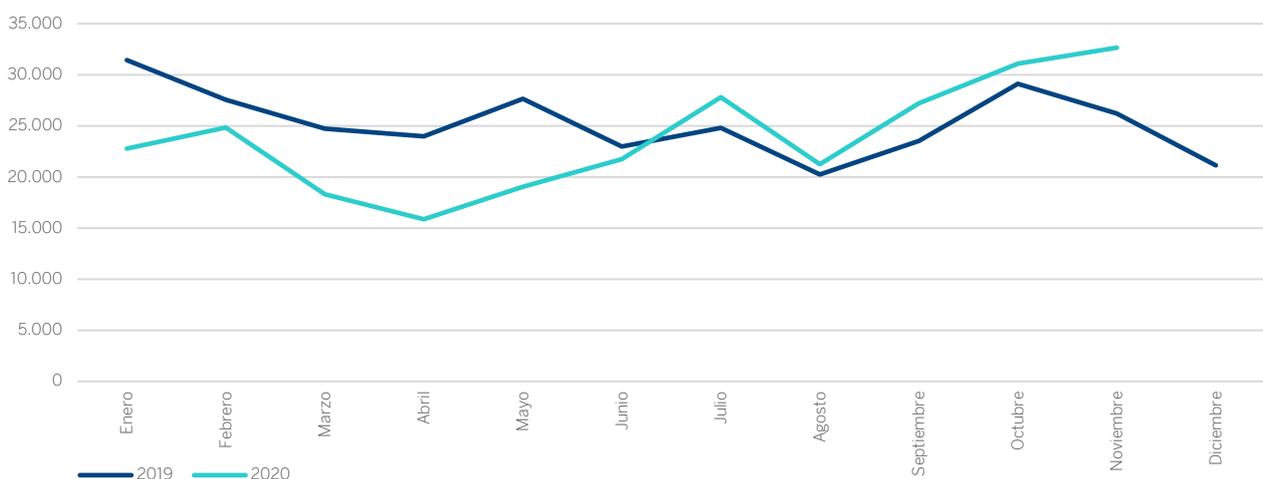
Fuente: Seguridad Social y BBVA Research.

Las medidas de confinamiento redujeron el número de bajas al nivel normal de junio del año anterior. Sin embargo, el rebrote de casos de COVID-19 a partir del verano volvió a hacer aumentar el número de bajas con respecto a la cuantía normal, aunque a niveles inferiores a los observados en abril. Esta evolución de las bajas de pensiones de jubilación es muy similar al exceso de defunciones observadas en el gráfico 1.

De enero a noviembre, en 2020 se produjeron 40.190 más fallecidos pensionistas de jubilación que los observados en el mismo periodo de 2019.

Con respecto al número de altas observamos una caída notable entre febrero y abril de 2020 con respecto a los valores observados en 2019.

Gráfico 3. **Altas de pensiones de jubilación**

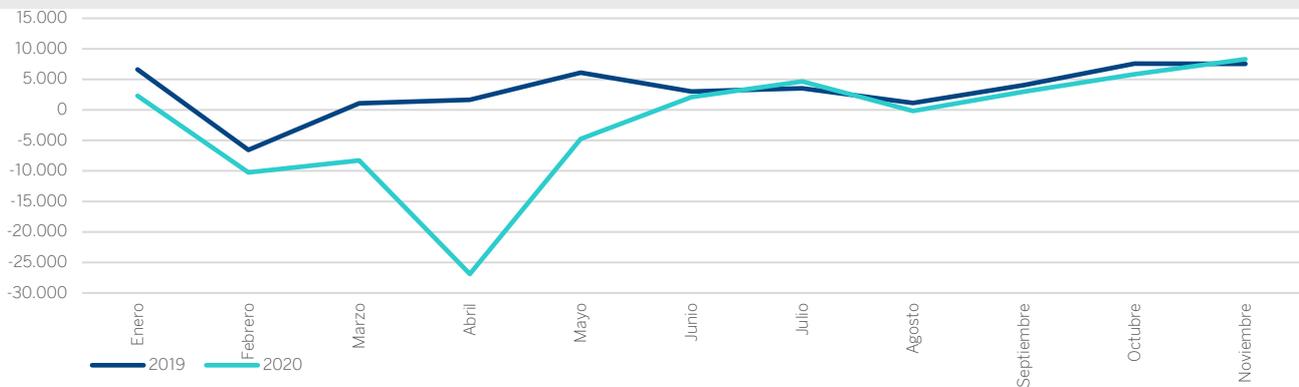


Fuente: Seguridad Social y BBVA Research.

Esta caída puede ser explicada por dos factores principales. El primero es el aumento de la mortalidad observada en las personas con edades cercanas a los 65 años y posteriores. Sin embargo, la razón principal es que las oficinas de la Seguridad Social dejaron de prestar atención presencial por el estado de alarma. Por tanto, para solicitar un alta de jubilación o realizar el resto de trámites, los solicitantes de nuevas altas sólo podían hacerlo por la vía telemática, lo que dificultada su tramitación.

Con el relajamiento de las restricciones administrativas, el número de solicitudes recuperaron su nivel normal o incluso superior para tramitar aquellas que estaban retrasadas por la pandemia.

Gráfico 4. **El balance entre altas y bajas pensiones de jubilación**



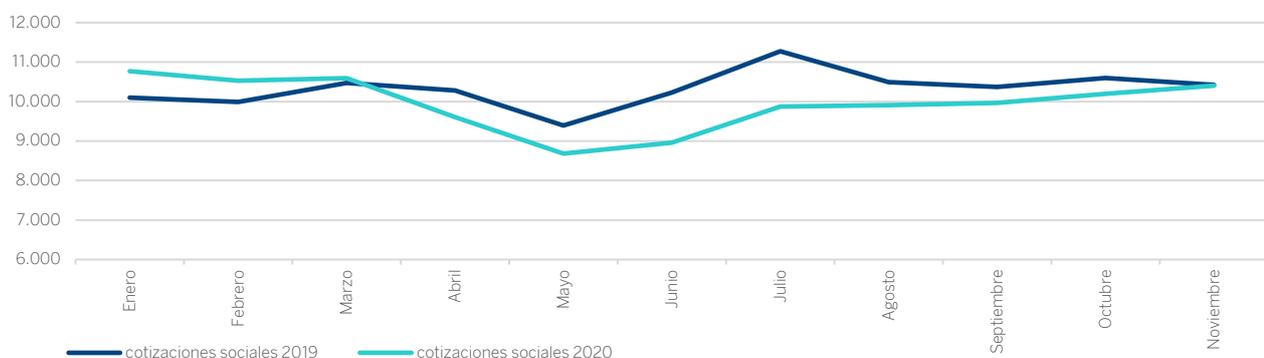
Fuente: Seguridad Social y BBVA Research.

Mientras que la diferencia entre altas y bajas del sistema de pensiones de la contingencia de jubilación siempre tomó valores positivos en 2019 (excepto en el mes de febrero), en 2020 este tomó valores muy negativos entre febrero y mayo, por un lado por el descenso de las nuevas altas, y por otro por el espectacular aumento de las bajas del mes de abril. Si en 2019, entre enero y noviembre, las altas superaron a las bajas en 35.687 pensionistas, en 2020, en los mismos meses, las bajas superaron a las altas en 24.183 personas.

Los efectos sobre el sistema de pensiones. Los ingresos y los gastos.

La crisis económica derivada de la COVID19 ha provocado que los ingresos por cotizaciones sociales se hayan desplomado sobre todo a partir del mes de Marzo debido a las medidas de confinamiento. La caída de actividad de algunos sectores como el turismo en los meses de verano tradicionalmente buenos, profundizó dicha caída en las cotizaciones sociales, muy por debajo de las alcanzadas el año anterior (gráfico 5)

Gráfico 5. **Cotizaciones corrientes (en millones de euros)**



Fuente: Seguridad Social y BBVA Research.

Con respecto a las transferencias contributivas del capítulo 4, podemos observar que el volumen realizado a partir de marzo comienza a ser superior al producido en el año anterior. Si bien el aumento de la tasa de mortalidad debida al COVID19 habría supuesto una reducción del volumen de prestaciones, se ha producido un incremento neto de prestaciones debido principalmente al aumento de las prestaciones de incapacidad temporal. El pico que se observa en la gráfica es debido a la realización de la paga extraordinaria del mes de Julio (Gráfico 6).

Gráfico 6. **Transferencias corrientes (en millones de euros)**



Fuente: Seguridad Social y BBVA Research.

Si bien las transferencias contributivas acumuladas entre enero y noviembre del año 2019 alcanzaron los 124.910 millones de euros, en el año 2020 en el mismo periodo superó los 140.000 millones de euros. El incremento del gasto en prestaciones con respecto al año 2019 alcanzó hasta noviembre los 15.224 millones de euros.

El balance financiero de cotizaciones y prestaciones de la Seguridad Social mostraría que ya en el año 2019, antes de la pandemia, entre enero y noviembre existía un déficit de 11.283 millones de euros que debieron ser cubiertos con transferencias y préstamos del Estado.

Gráfico 7. **Déficit/superávit cotizaciones menos transferencias contributivas**



Fuente Sistema para la Autonomía y la Atención a la Dependencia (SAAD) elaboración propia

La pandemia del COVID19 ha agravado una situación financiera que ya era difícil en 2019, de manera que el déficit cotizaciones alcanzó entre enero y noviembre de 2020 los 30.662 millones de euros, que de nuevo han tenido que ser financiados con transferencias y préstamos del Estado.

Conclusiones

El COVID19 ha provocado un shock económico en todos los países y también en España. Sus efectos han afectado también a la Seguridad Social de forma muy notable. Por un lado, con la pérdida de cotizaciones por parte de los trabajadores que entraron en situación de desempleo. Por otro lado, el aumento de la mortalidad ha podido disminuir las prestaciones en menor medida que el aumento de las prestaciones por incapacidad. Como resultado, de enero a noviembre, el déficit de cotizaciones se ha multiplicado por tres con respecto al observado en el año 2019.

Sección III

Actualidad España

El ritmo de gasto en pensiones crece el doble en España respecto a Europa

El sistema público de pensiones español es uno de los más generosos de Europa en términos de tasa de sustitución (cuantía de la prestación en relación al último salario percibido en la empresa), en torno al 80%.

la última década, el incremento del gasto en pensiones tanto en la Unión Europea como en la zona euro se sitúa en torno al 27%, mientras que en España el aumento es del 40%, casi el doble que en el resto Europa.

Según el Índice Global de Pensiones por países de Mercer, el país con mayor valoración en sostenibilidad es Dinamarca (82,0) y el peor Argentina (31,9). En el caso de España, mejora el valor de la media en adecuación, de 70,0, y se sitúa cercano a ella en integridad con un 69,1; pero en sostenibilidad alcanza un valor de 26,9, por debajo de países como Turquía (27,1), Argentina (31,9), Japón (32,2), China (36,7) o Tailandia (38,8).

Consulta la url para más información:

<https://cutt.ly/vkMfQtQ>

Actualidad Europa

El coronavirus ha podido provocar la jubilación anticipada a 150.000 personas en Reino Unido.

Más de 154.000 personas de entre 55 y 64 años podrían haberse visto abocadas a la jubilación anticipada por la pandemia del Covid-19.

Los datos de la encuesta Wealth and Wellbeing Monitor mostraron que el 3% de los 4.000 encuestados de este grupo de edad, que comprende un total de 6,4 millones de personas en todo el país, se había jubilado anticipadamente, mientras que el 4% había recurrido a parte de sus ahorros para pensiones para complementar sus ingresos porque habían sido despedidos o sus ingresos se habían reducido.

Consulta la url para más información:

<https://bit.ly/3daGOgi>

Actualidad América

Sistema de pensiones mexicano, entre los más débiles de América Latina y del mundo

El sistema de pensiones mexicano se mantiene entre los más débiles de América Latina y del mundo colocándose en el lugar 35 de 39 que comprenden Índice Mundial de Pensiones MERCER CFA 2020, de la Federación Internacional de Administradoras de Fondos de Pensiones (FIAP).

México se encuentra en la categoría D entre los sistemas de pensiones más deficientes, superando apenas a Filipinas, Turquía, Argentina y Tailandia,

En contraste, Chile (categoría B) ocupa la décima tercera posición global con 67 puntos de 100 posibles. Más atrás en la categoría C están Colombia en la posición 21, con 58.5 puntos; Perú en el lugar 24, con 57.2 puntos; y Brasil en el 26 con 54.5 puntos.

Consulta la url para más información:

<https://bit.ly/37hAfF3>