

Boletín Bimensual

Instituto BBVA de Pensiones

Julio de 2019

Sección I

Acerca de la influencia de las interrupciones en el empleo sobre las prestaciones por jubilación

Los profesores Jorge Ventura Bravo Y José A. Herce revisan diversos aspectos de la literatura relacionados sobre los efectos que tienen las interrupciones de cotizaciones a la Seguridad Social (por desempleo, paternidad/maternidad, incapacidad etc.) sobre el cálculo de las prestaciones de jubilación.

Véase más en la página 3.

Sección II

Los problemas demográficos de la fecundidad; Un análisis de las políticas (III)

Continuando con los dos boletines anteriores, en este capítulo describiremos las políticas de fecundidad en dos casos considerados de éxito (Francia y Suecia) y lo compararemos con el caso español, donde la natalidad casi ha colapsado.

Véase más en la página 10.

Actualidad

Actualidad España

Es Secretario de Estado de la Seguridad Social, Enrique Granados, propone el aumento de la inmigración como la solución parcial de los problemas de la Seguridad Social. Al mismo tiempo califica la política de fomento de la natalidad en España como malísima.

Véase más en la página 17.

Actualidad Europa

Los fondos de pensiones y los seguros expresan su inquietud ante la posibilidad de que sus transacciones se vieran afectadas por el nuevo impuesto propuesto por la Comisión Europea.

Véase más en la página 18.

Actualidad América

Las administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) expresan su preocupación por las medidas populistas de algunos países que podrían afectar a sus sistemas previsionales. El bajo nivel de aportación (ahorro) y la informalidad son los principales problemas de la región.

Véase más en la página 19

Sección I

Acerca de la influencia de las interrupciones en el empleo sobre las prestaciones por jubilación.

En el Documento de Trabajo N° 19/2017, los profesores Jorge Ventura Bravo y José A. Herce revisan diversos aspectos de la literatura relacionados con los efectos que tienen las interrupciones de cotizaciones a la Seguridad Social (por desempleo, paternidad/maternidad, incapacidad, etc.) sobre el cálculo de las prestaciones de jubilación. Cada país articula diferentes fórmulas para paliar dichos efectos. Los autores estudian algunos ejemplos prácticos para el caso de España y Portugal con diversos perfiles de cotizantes.

1) Introducción

Los esquemas de pensiones públicas en los países de la OCDE han sufrido cambios que incluyen fundamentalmente variantes de aspectos como: la duración de los años mínimos de cotización para la obtención de derechos de pensión, la relación entre los años de cotización y las prestaciones tras la jubilación, cambios en los índices de actualización de las pensiones, dificultades para acceder a la jubilación anticipada, recortes en las pensiones, etc.

Pero a pesar de sufrir estas modificaciones, los sistemas de pensiones continúan teniendo como principal objetivo el de garantizar un nivel de vida adecuado durante la tercera edad y evitar así la pobreza en esta etapa de la vida. En el caso de los esquemas de pensiones bismarckianos, en los que se reforzaba su carácter contributivo, es decir; a mayor salario y período contributivo, mayor prestación, las interrupciones de cotización que pudieran tener lugar durante la vida laboral, podrían afectar negativamente a las prestaciones futuras. Se conocen como interrupciones las ocurridas por desempleo, la finalización de un contrato, la baja por maternidad/paternidad, por enfermedad, incapacidad, el servicio militar y otros períodos de inactividad.

Sin embargo, cuando se trata de sistemas no contributivos, estos períodos resultan irrelevantes, como es el caso de Portugal, donde únicamente se consideran los mejores 40 años de ganancias siempre que el número de años sea superior a 40, o el de Canadá, donde se excluyen del cómputo aquellos años con menores cantidades ingresadas. Además, existen subsidios a las pensiones y provisiones que, en la medida de lo posible, cubren períodos de interrupción a través de puntos de pensiones, años de vida laborales, contribuciones de la Seguridad Social sustitutoria o una combinación de las anteriores, limitadas en algunas ocasiones a actividades de formación y activación complementarias.

Pese a todo lo anterior, estas ayudas en la mayoría de los casos no son suficientes para compensar el impacto de las interrupciones laborales en materia de prestaciones futuras, debido a la ausencia efectiva de cotizaciones que pudieran reforzar el cálculo de la pensión. De hecho, cada vez es más

frecuente observar patrones de trabajo más flexibles de duración determinada, en autónomos u otro tipo de trabajadores, que causan parones en las vidas laborales.

Hay estudios que demuestran que estos períodos ejercen un “efecto rebote”, ya que muchos empleadores perciben los mismos como negativos, pues creen que afecta tanto a la motivación, como a la productividad de quienes los sufren. Además, los períodos de formación de las familias, nacimiento y crianza de niños o cuidados de otras personas en el hogar, bajas por maternidad y similares, afectan en gran parte a las mujeres que se encuentran en el mercado laboral, provocando una reinserción más dificultosa en el mercado de trabajo, en unas condiciones peores que las obtenidas previamente.

A pesar de la importancia que estas interrupciones tienen en las prestaciones por jubilación, apenas hay investigaciones suficientes sobre el impacto real de las mismas y las diferencias existentes en diferentes perfiles. Por tanto, el artículo presenta una serie de simulaciones y escenarios que pretenden explicar la influencia de estas discontinuidades de empleo.

Para ello, se ha tenido en cuenta el momento, la duración y la frecuencia de estos períodos, la presencia de subsidios y los diferentes perfiles de ganancias bajo la regulación y normas actuales de los sistemas de pensiones portugués y español. Se analizan en primer lugar, los argumentos teóricos y la evidencia empírica; después, se desarrolla una simulación detallada para el caso de Portugal; en tercer lugar, una simulación más simple para el caso de España; y por último las conclusiones.

2) Argumentos teóricos y evidencia empírica

En los planes o sistemas de pensiones en los que se observa un estrecho vínculo entre las cotizaciones y las prestaciones, cuanto mayor es el período de cotización mayor es la prestación futura. En este caso, los períodos de interrupción son cruciales, puesto que disminuyen el tiempo considerado como vida laboral. Sin embargo, se ha constatado que cuanto antes se produzca esta interrupción, menor será el impacto que provoque en las futuras prestaciones, aunque desde el punto de vista profesional pudieran ser perjudiciales para futuras oportunidades laborales. De igual manera, a mayor parón laboral, mayor es la depreciación del capital humano, lo que incide posteriormente de forma negativa en los salarios y en sus correspondientes cotizaciones.

Según la teoría del capital humano, una temprana formación disminuye las probabilidades de que el empleado experimente episodios de desempleo y, en el caso de que los sufriera, también reduciría la duración de los mismos. Además, los empleados que han sufrido temporadas más largas de desempleo se enfrentan a unas posibilidades de trabajo peores en comparación con aquellos que han sufrido un tiempo de desempleo inferior. No obstante, aparecen diferencias en cuanto a la naturaleza de estas interrupciones. En el caso de las mujeres, el evento de la maternidad provoca interrupciones muy dispares dependiendo de las circunstancias personales de cualificación, empleo de tipo vocacional, etc. Desde la salida definitiva del mercado de trabajo, pasando por interrupciones más o menos prolongadas en el tiempo, o una incorporación casi inmediata en forma de trabajo a tiempo parcial o completo, los efectos de estas interrupciones tendrán mayor o menor efecto en el colectivo.

Lo que es cierto es que en términos globales las mujeres afrontan mayores dificultades que los varones para tener una carrera de cotización continuada.

Otro tema particular a tener en cuenta son los subsidios y cobertura de derechos de pensiones durante estos períodos inactivos. Los países de la OCDE presentan tres maneras diferentes de preservar estos derechos:

- A través de subsidios. Pueden ser concedidos en forma de años de vida laboral asumidos, puntos de pensiones, contribuciones de la Seguridad Social abonadas al individuo o bien una combinación de estos factores.
- Contribuciones descontadas de las prestaciones recibidas durante las interrupciones del empleo. Las contribuciones a la Seguridad Social abonadas al individuo tienden a tener un nivel bajo cuando se las compara con los ingresos por trabajo (equivalente al salario mínimo o a una fracción del último salario individual o salario medio), lo cual se traduce en provisiones para pensiones menores durante los periodos de interrupción de la vida laboral.
- La adquisición de derechos de pensión a través de contribuciones voluntarias.

3) Una ilustración detallada del caso de Portugal

Teniendo en cuenta los trabajadores del sector privado, se pretende ilustrar una simulación del efecto de las interrupciones por desempleo en las prestaciones futuras. Para ello, se tienen en cuenta cinco aspectos básicos: los subsidios, el momento de las interrupciones, los diferentes perfiles de ingresos, el motivo de la interrupción y el efecto global de los regímenes fiscales. Además, se define un caso típico, o base, que se caracteriza por servir de comparación con otros casos más adversos. Todos los datos mostrados se han obtenido a través de una encuesta (SHARE) y de datos facilitados por las administraciones pertinentes.

Los subsidios tomados en cuenta son aquellos directamente relacionados con discontinuidades laborales por el cuidado de niños y por desempleo, estando sujetos como anteriormente se ha mencionado, a limitaciones temporales y otras condiciones como la participación en cursos de formación. Además, se aplica la legislación a 2015 para la consistencia del estudio.

Se diferencian pues las siguientes influencias: frecuencia en las interrupciones (únicas o múltiples), duración (corta o larga, es decir, entre uno y cinco años consecutivos, siendo la interrupción de cinco años), momento en el que se produce (comienzo -entre los 30 y los 35 años-, mitad-entre los 40 y los 45 años-, o al final- entre los 62 y los 66 años), nivel salarial de los perceptores (bajo, medio o alto) y perfiles de ingresos (planas o ascendentes -subida anual del 2%-y convergentes o divergentes).

Para el correcto desarrollo se toma de referencia el escenario central, constituido por una persona de 27 años, sin descendencia, incorporándose al mercado laboral el día 1 de enero de 1975 y jubilándose a la edad de 66 años, que ha nacido el 1 de enero de 1948. Se supone una carrera laboral continua, sin interrupciones, recibiendo en el transcurso de su vida laboral el salario mínimo establecido.

Asimismo, se establecen diferentes perfiles en función de todos los ingresos para la valoración de las características redistributivas del sistema de pensiones:

- “Ingresos bajos”: obteniendo únicamente el salario mínimo que en 2015 se situó en Portugal en los 7.070 euros al año.
- “Ingresos bajos a medios”: ganando un 75% del salario medio portugués.
- “Ingresos medios”: obteniendo el salario medio observado, que en 2015 ascendía a 12.795 euros anuales
- “Ingresos medios a elevados”: ganando 1,5 o 2 veces el salario medio.
- “Ingresos elevados”: obtienen un múltiplo del salario medio de 2, 3 o 6 veces más.

También en función de los salarios posteriores al período de interrupción se han definido tres perfiles, para observar el “efecto de restauración” (de los ingresos previos a la interrupción) y el impacto sobre los derechos futuros de pensión:

- “Escenario de base” o de perfil estable de ingresos: tras el período de inactividad, el trabajador recibe el mismo salario que si no hubiera tenido la interrupción.
- “Ingresos decrecientes”: el salario post-interrupción se ve reducido en un 10% por cada año de inactividad.
- “Ingresos crecientes”: las ganancias después del período por desempleo disminuyen en un 10% por año, pero que, en un plazo de cinco años, aumentan al salario del escenario central.

Los paneles A, B, C y D, más abajo, muestran algunas de las conclusiones obtenidas a partir de casos-tipo de trabajadores de los que solo se consideran sus perfiles de ingresos laborales y no, por ejemplo, ingresos de activos patrimoniales, diferencias en esperanza de vida, etc.

PANEL A	Salario		Impacto sobre las pensiones brutas
1 año de desempleo al inicio de la carrera laboral	Bajo		No significativo
	Medio	Ingresos estables	Reducción del 0,22% al 1,5%
		Ingresos crecientes	Reducción del 0,13% al 0,89%

El pequeño impacto en el caso de interrupciones de un único período al principio de la vida laboral se explica tanto por la fórmula de pensiones de prestación definida, que prorratea los mejores diez años de ganancias de los últimos quince años, como por el hecho de que el tiempo pasado por desempleo es subvencionado por la Seguridad Social como equivalente a un año de empleo remunerado. Si se aumenta el período de uno a cinco años sin embargo, vemos un impacto más acusado salvo para el perfil de salario bajo, que no sufre un impacto significativo (véase panel B).

PANEL B	Salario		Impacto sobre las pensiones brutas
Entre 1 y 5 años de desempleo al inicio de la carrera laboral	Bajo		No significativo
	Medio	Ingresos estables y decrecientes	Reducción del 9,98%-40,81%
		Ingresos decrecientes y crecientes	Reducción del 9,98%-40,90%

Si el período de desempleo ocurre, por el contrario, durante la mitad de la vida laboral, los impactos tampoco resultan muy significativos en el caso de unas ganancias post-inactividad medias, pero sí en el caso de que los efectos del desempleo se vean reflejados en el salario posterior. Si además, el período se produce en la parte final de la vida laboral, las disminuciones en la pensión bruta cuando se recupera el salario medio tras la interrupción son mucho mayores. Ese efecto es de nuevo explicado por la naturaleza del cómputo de la pensión, que tiene en cuenta los últimos años (panel D).

PANEL C	Salario		Impacto sobre las pensiones brutas
1 año de desempleo a la mitad de la carrera laboral	Bajo		No significativo
	Medio	Ingresos estables	0,24%-1,8%
		Ingresos estables y decrecientes	9,42%-38,59%

PANEL D	Salario		Impacto sobre las pensiones brutas
Entre 1 y 5 años de desempleo al final de la carrera laboral	Medio	Ingresos estables	0,94%-4,95%
		Ingresos crecientes	1,91%-12,97%

4) Una ilustración del caso de España

El modelo de sistemas de pensiones español requiere una larga vida laboral de aproximadamente 35 años. Sin embargo, únicamente se tienen en consideración los últimos 20 años (cálculos de 2017, 22 años en 2019). Esto implica que los períodos de interrupción por desempleo que tengan lugar fuera de ese plazo no tendrán efecto alguno sobre la base de cálculo de la pensión bruta futura.

Si estas interrupciones en el empleo se producen por desempleo y durante dichos periodos los trabajadores están cubiertos efectivamente mediante el seguro o el subsidio de prestaciones por desempleo, la caja de desempleo subvencionará sus cotizaciones a la Seguridad Social.

Cuando estas interrupciones se produzcan por causa de inactividad general o estén fuera de la cobertura de las prestaciones por desempleo, los trabajadores reciben un subsidio consistente en

cotizaciones imputadas equivalentes a la base mínima de cotización en los 48 meses más cercanos (a la jubilación) y la mitad de dicha base para el resto.

En este caso y para simplificar, se establecen tres perfiles de salario: mínimo (SM), salario promedio (SP) y dos veces el salario promedio (2SP), con períodos de inactividad al principio o al final de la carrera laboral de 2 y 5 años, de una carrera contributiva de 35 años, con jubilación a los 65 años.

En panel E se puede observar que la existencia de subsidios a las cotizaciones protege significativamente a los trabajadores españoles ante la posibilidad de perder derechos a percibir pensión. En los casos de interrupciones tempranas y/o tardías de 2 años, la pérdida máxima para todos los tipos de salarios es de cuatro puntos porcentuales, siendo varios los casos en los que no se aprecia ninguna pérdida efectiva.

Panel E: Pensión de jubilación inicial en caso de interrupción - 2016
(en % de la pensión de carrera sin interrupciones)

	Categoría de ingresos		
	SM	SP	2SP
Carrera completa	100,00	100,00	100,00
Descanso temprano (2a)	96,60	96,60	96,60
Descanso tardío (2a)	99,78	99,87	100,00
Ambos descansos (2a+2a)	96,39	96,48	96,60
Ambos descansos (5a+5a)	89,58	74,94	87,69

Fuente: Cálculos del autor.

En el peor escenario, las interrupciones tempranas y tardías de 5 años, en el caso de un trabajador que percibe el salario mínimo, apenas suponen una pérdida de 10,42 puntos porcentuales de pensión con respecto a la prestación percibida con una carrera de cotización sin interrupciones. En el caso del trabajador con el salario promedio el efecto es notablemente superior llegando a perder cerca del 25% de la pensión. En el caso del trabajador con salario alto, la pérdida se limita también a 12,21 puntos porcentuales de la pensión. En este último caso la pérdida queda limitada por el efecto de la pensión máxima.

5) Conclusiones

Una característica común que comparten la mayoría de los sistemas de pensiones es que cuentan con un sistema de subsidios a las cotizaciones en caso de interrupciones involuntarias de la carrera laboral. Además, estos países también ofrecen algún tipo de cobertura por desempleo que dota al trabajador de una remuneración que reemplaza la falta de ingresos.

Pese a eso, se ha demostrado que las interrupciones en la vida laboral sí tienen un efecto negativo sobre las pensiones brutas futuras. Dados unos determinados factores que caracterizan tanto el perfil del empleado como la interrupción per se, pueden verse efectos más o menos significativos.

En Portugal, los casos en los que un único período de inactividad se producía al principio de la vida laboral, no se observan consecuencias significativas en relación con las pensiones futuras, independientemente del nivel salarial (bajos, medios o elevados). Asimismo, tampoco se ha observado impacto en aquellos casos en los que el trabajador consiguió mantener el salario relativo (como si no hubiera tenido el período de inactividad).

Sin embargo, en el momento en el que la interrupción ocurre en torno a los 40-45 años, se ven impactos apreciables solo aminorados si se consigue recuperar pronto la actividad y el nivel salarial. Estos efectos aumentan manifiestamente cuando los episodios de inactividad son más prolongados y están más cercanos del momento de la jubilación.

Un patrón similar puede observarse en el caso Español, fuertemente aminorados los efectos de las interrupciones, sin embargo, por la mayor incidencia positiva de los subsidios a las cotizaciones y el juego de la existencia de pensiones mínimas y máximas.

Dadas las discrepancias y semejanzas que existen en las políticas y normas de la Seguridad Social portuguesa y española, y el relativo valor de los supuestos realizados para representar casos-tipo de trabajadores (no necesariamente representativos), se puede demostrar que algunos trabajadores pueden sufrir recortes desproporcionados (por ejemplo, los perceptores de salarios medios en España) mientras que otros casos apenas tendrán impactos en sus respectivas pensiones, con lo que la legislación actual se muestra como no neutral. Esto depende de cuándo se producen las interrupciones, de su duración, del grupo de ingresos al que pertenece el trabajador y de si los trabajadores estaban protegidos por normas de "cotizaciones imputadas" (lagunas de cotización en España) durante los períodos de desempleo y/o sus pensiones resultaban afectadas por límites mínimos y máximos vinculantes.

Consulta la url para más información:

<http://cort.as/-L3y9>

Sección II

Los problemas demográficos de la fecundidad; Un análisis de las políticas (III)

1) Introducción

Como habíamos mostrado en el boletín de pensiones anterior, la literatura sobre las decisiones de fecundidad muestra que las mujeres evalúan la relación coste/beneficio de tener un hijo o más y el resultado de esta evaluación les obliga a renunciar a sus expectativas de fecundidad iniciales. El enfoque de la economía familiar moderna (Becker, 1962) mantiene que los individuos obtienen satisfacción y bienestar teniendo y criando hijos. Por tanto, los niños se convierten en un bien de consumo más, entrando en la función de utilidad de sus padres. Sin embargo el tener hijos lleva asociados unos costes directos y otros costes de oportunidad de consumir otro tipo de bienes (por ejemplo ocio). El balance de los beneficios en términos de satisfacción en relación con los costes asociados a la maternidad determinaría la decisión final de la fecundidad en las parejas.

CUADRO 01 Número de hijos deseados por mujer y Tasas de Fecundidad

	hijos deseados (mujeres 40-64)	tasa de fertilidad (generación 1970)	diferencia
República Eslovaca	2,20	2,04	0,16
Francia	2,54	2,00	0,55
Suecia	2,35	1,99	0,36
Dinamarca	2,49	1,97	0,52
Reino Unido	2,34	1,90	0,44
Finlandia	2,48	1,88	0,60
República Checa	2,10	1,88	0,22
Hungría	2,15	1,86	0,29
Estonia	2,54	1,86	0,68
Polonia	2,53	1,82	0,71
Bulgaria	1,92	1,81	0,11
media	2,27	1,79	0,48
Holanda	2,43	1,76	0,67
Lituania	2,22	1,74	0,48
Eslovenia	2,32	1,72	0,60
Portugal	2,02	1,69	0,33
Austria	1,89	1,62	0,27
Alemania	2,34	1,50	0,84
Italia	2,02	1,50	0,52
España	2,29	1,46	0,83

Fuente: OCDE(2019)

La decisión resultante de esta valoración (hijos deseados) haría que las mujeres españolas alcanzasen los 2,29 hijos a lo largo de todo su ciclo de vida fértil, cifra muy similar a la observada en la media de países europeos y que garantizaría el reemplazo intergeneracional. Sin embargo, el número de hijos que se tienen en la realidad es muy inferior (1,46). La diferencia, 0,83 hijos por mujer es junto con Alemania la diferencia más abultada de los países europeos considerados.

Muchas son las razones que podrían explicar esta diferencia y que ya fueron señaladas en el boletín anterior. Una de las más relevantes es la política de natalidad en cada país. Tradicionalmente se consideran los casos de Francia y Suecia como dos casos de éxito en el diseño de políticas de natalidad.

Ambos países se encuentran entre aquellos que gozan de una tasa de fecundidad más alta en Europa. Mientras que las políticas emprendidas en Suecia están más orientadas a la equidad de género facilitando a ambos sexos y la conciliación laboral y familiar, el modelo Francés es muy pro-natalista y ha emprendido medidas que facilitan los cuidados infantiles y la conciliación laboral y personal de los padres.

Algunos autores han intentado resumir las principales aportaciones de la literatura y buscar cuales podrían ser las unas conclusiones generales (Morgan y Taylor 2006; Mills et al. 2011). Sin embargo, la conclusión principal es que no existe en la actualidad un paradigma que nos permita afirmar con rotundidad cuales son los factores determinantes y únicos de la baja tasa de fecundidad en los países desarrollados. Dependiendo de los datos disponibles, del modelo utilizado en el estudio, del ámbito geográfico y temporal del artículo, unas variables pueden ser más relevantes que otras. El siguiente elemento a resaltar es que el estudio de la fecundidad se debe afrontar desde un punto de vista multidisciplinar, ya que muchos factores exceden el ámbito de la economía y están más vinculados al mundo de la sociología o incluso de la psicología.

2) La política de natalidad en Francia

La política natalista en Francia tiene un amplio recorrido histórico. Desde finales del siglo XIX se han sucedido diversas iniciativas para aumentar la natalidad causadas principalmente por las altas tasas de mortalidad de los episodios bélicos acontecidos en Europa en los siglos XIX y XX. En la actualidad las políticas de familia y fomento de la natalidad son consideradas como políticas de Estado, en donde los distintos partidos políticos solo divergen en pequeños matices.

En Francia existen instituciones públicas y privadas fuertes que velan por el correcto funcionamiento de las ayudas públicas a las familias y a la natalidad. Por ejemplo, la Union Nationale des Associations Familiales nacida a principios del siglo XX lucha por los intereses de los grupos que la integran (asociacionismo familiar). Desde el punto de vista del Gobierno, desde los años 40 del siglo pasado existe una Institución consultiva sobre temas de natalidad, el Haut Conseil de la Population et de la Famille, que está presidido por el Presidente de la República y lo forman un grupo de expertos y personalidades de reconocido prestigio.

En la actualidad, la política familiar francesa combina objetivos pro natalistas con otros de asistencia familiar, siempre muy orientados a mujer. Francia tiene una de las tasas de fecundidad más altas de Europa. Sin embargo también tiene una brecha importante entre el número de hijos deseados y los efectivamente tenidos (0,5 hijos por mujer) (ver cuadro 01). Por ello, las políticas que se están implementando más recientemente están más orientadas a lograr una mayor conciliación de la vida laboral y familiar. Sin embargo este tipo de medidas todavía está lejos de los estándares escandinavos.

En 2004, se unificaron los distintos beneficios relativos a la infancia en la Prestation d'Accueil du Jeune Enfant (PAJE) en estableciéndose tres vías principales de actuación:

- La conciliación laboral y familiar mediante permisos laborales.
- Una amplia red de centros de calidad para el cuidado de los niños.
- Beneficios fiscales y prestaciones monetarias generosas.

La concesión de permisos laborales

Francia ha ido aumentando la duración de las bajas de paternidad y maternidad convergiendo poco a poco con la que existe en los países escandinavos, aunque todavía se sitúa muy lejos de ellos.

En líneas generales la baja de maternidad aumenta con el número de hijos. Desde el 2006, ante el nacimiento del tercer hijo, los padres pueden elegir entre una baja de un año con una prestación mayor o una baja de tres años con unos ingresos menores.

Las bajas de maternidad en Francia alcanzan las 42 semanas, contra las 16 de España, si bien el porcentaje de la prestación en función del salario en el país galo es menor. La baja de maternidad con una prestación del 100% del salario equivalente a la que hay en España alcanzaría las 18,8 semanas.

Este programa de bajas por maternidad (entre otros factores) no impide que la tasa de ocupación de madres con al menos un hijo entre 0 y 14 años en Francia sea del 72,2% frente al 69,5% observado en España.

Centros y servicios para el cuidado infantil

Quizás este sea el punto fuerte del esquema francés, la existencia de una amplia red de crèches (guarderías) y écoles maternelles que facilitan que las mujeres puedan conciliar la vida laboral con la familiar.

Las crèches están disponibles para bebés a partir de los 2 o 3 meses y funcionan con horarios extendidos, de las 7:00-8:00 horas a las 18:00-19:00 horas. Su coste depende del poder adquisitivo de los padres y su gasto lo pueden deducir fiscalmente las familias. Por otro lado, las écoles maternelles son guarderías gratuitas y de alta calidad para niños a partir de los 2-3 años hasta los 11. Se trata de centros para cuidados infantiles pre y post horario escolar. Como la escuela tiene un extenso horario (de 8.30 a 16.30 horas), estas guarderías están abiertas entre las 7 y las 8:30 y de 16:30 a 19:00 horas.

Desde 1980, se ofrece una prestación a las familias con hijos menores de 6 años que reciben en casa los servicios de un cuidador oficial. La cuantía de dicha prestación puede alcanzar la mitad del coste total en niños de 6 años y depende de la capacidad adquisitiva de la familia.

La matriculación en centros de educación o de cuidados de los niños con edades entre 0 y 2 años en Francia alcanza el 56,7% mientras que en España apenas supone el 34,8%. Ello facilita en gran medida la posibilidad de la reintegración de la mujer al mercado laboral.

Prestaciones monetarias y desgravaciones fiscales

En Francia, entre partidas y deducciones fiscales (chèque emploi service universel) los padres pueden ahorrarse entre el 50% y el 70% de los gastos de crianza de un niño. Estas medidas de flexibilización han reducido, además, los gastos estatales y han contribuido con la creación de empleos en el segmento de cuidados infantiles.

Las transferencias monetarias son universales, aunque sólo existen a partir del segundo hijo y son progresivos, con un pago en el séptimo mes de embarazo y un subsidio mensual desde el nacimiento hasta el tercer cumpleaños. Esta medida abarca a casi toda la población siendo solamente el 10% de las familias las que quedan excluidas. También hay un complemento para familias de tres hijos y más, cuando el menor llega a la edad de tres años en función de la capacidad adquisitiva Familiar.

Por otra parte, como el sistema fiscal está organizado en torno a familias y no individuos, una regla impositiva especial claramente pro natalista favorece a las familias de tres hijos o más con mayores deducciones impositivas (quotient familial). Francia solamente dedica 1/5 de su gasto social para la familia en subsidios, pero el peso relativo de los beneficios en efectivo se ha ido incrementando con los años.

La diferencia en el gasto público dedicado a la familia y más en concreto al cuidado de los niños pequeños es abismal entre Francia y España. Mientras que el país galo invierte el 3,68% de su PIB en sus políticas familiares, incluyendo el apoyo fiscal a las familias, en España ese valor apenas alcanza el 1,36%. De este porcentaje, las prestaciones para cuidados infantiles alcanzan el 1,3% en Francia mientras que en España apenas si sitúa en el 0,5%. El gasto público dedicado en la educación temprana infantil entre 0 y 5 años supone en Francia 7.400 euros per cápita, mientras que en el caso español esta cifra es de 2.900 euros. (ver OCDE, 2019).

3) La política de natalidad en Suecia

El sistema sueco se basa a grandes rasgos en una economía de mercado social y solidaria en la que los ciudadanos contribuyen de forma progresiva con un importante porcentaje de sus ingresos, y donde el Gobierno lo redistribuye entre los ciudadanos en función de sus necesidades y poder adquisitivo. Para que el sistema funcione es necesario que la mayoría de la población trabaje aportando al sistema y que por tanto la necesidad de redistribución disminuya. De hecho, el derecho a recibir la mayoría de

prestaciones del Estado relacionadas con la maternidad requieren que la madre realice una actividad laboral remunerada.

Por esa razón, Suecia tiene una de las tasas de ocupación más altas de Europa, especialmente en el caso de las mujeres. Mientras que la tasa de empleo de las mujeres españolas que tienen al menos un hijo es de 59,5%, en el caso de las mujeres suecas alcanza el 83,1% (ver OCDE 219).

Esta circunstancia y otros factores culturales han propiciado políticas activas de igualdad de género en el mercado de trabajo y a establecer medidas que favorecieran la conciliación de la vida laboral con la familiar.

Con respecto a la política de natalidad de Suecia, podría decirse que no existe. En realidad se trata del resultado de todas aquellas medidas que han ido encaminadas a lograr la igualdad de género, tanto laboralmente como en el cuidado de los niños en el hogar y a lograr una conciliación de la vida familiar con la laboral. Como resultado, Suecia tiene una tasa de fecundidad cercana a 2, y por tanto logran alcanzar el reemplazo intergeneracional. Las medidas que han afectado positivamente a la decisión de tener más niños en las familias suecas están orientadas en tres direcciones:

Programa de licencias e igualdad de género

La filosofía subyacente en el sistema sueco de bajas de maternidad y paternidad es que el coste de tener hijos tanto en términos monetarios como de expectativas vitales personales y laborales o de otro tipo, debe ser socializado. Por esa razón, el esquema de bajas es muy generoso, tanto en tiempo de cobertura como en reemplazamiento de ingresos laborales durante la baja (ver OCDE 2019)

Mientras que las mujeres españolas pueden gozar actualmente de 16 semanas de baja con el 100% de su salario, en Suecia serían 34,7 semanas equivalentes con el 100% del salario. En realidad, el sistema sueco es más flexible, ajustándose a las preferencias y necesidades de los padres. A las 12,9 semanas iniciales compensadas con el 100% del salario, la baja de maternidad permitiría extenderla a 42,9 semanas con una compensación del 57,7% del salario. Otro tipo de flexibilidad permite a los padres por ejemplo dividir el periodo de baja entre ellos a tiempo completo o a tiempo parcial en cualquier momento hasta que el niño cumpla 12 años. También, existe la posibilidad de solicitar permisos de trabajo adicionales para el cuidado de niños enfermos que podrían alcanzar los 90 días anuales, en caso de ser necesario. En España esta figura no existe y lo normal es solicitar días de vacaciones para cubrir esta necesidad.

Las licencias paternales permiten una mayor involucración de los varones en los cuidados del bebé, lo que implica una menor carga para la mujer. El reparto de actividades entre ambos miembros de la pareja facilita que las mujeres se muestren más abiertas a tener un segundo o incluso un tercer hijo. Según la OCDE (2019) los varones españoles dedican el 8,9% de su tiempo en trabajos no remunerados relacionados con las labores del hogar mientras que los hombres suecos le dedican el 10%. Al mismo tiempo las mismas labores realizadas por las mujeres españolas representan el 17,8% de su tiempo en tanto en cuanto las mujeres suecas emplean el 14% de su tiempo. Como resultado de las políticas de igualdad de género, los hombres y mujeres suecos disfrutaban de un número de horas de

ocio similar (24,3% y 23% respectivamente) mientras que en el caso de los hombres españoles gozan un porcentaje de horas diarias de ocio semejante al de los hombres suecos (24%) pero muy superior al que gozan las mujeres españolas (20%). En España la buena noticia es que recientemente se ha aprobado un aumento del periodo de la baja de paternidad que lo iguala con el de maternidad a las 16 semanas, lo que facilitaría el compartir los trabajos de cuidados de los niños al menos durante este tiempo.

Medidas de conciliación laboral y centros infantiles

La legislación sueca va encaminada a facilitar la máxima flexibilidad a las mujeres para compaginar la maternidad con su actividad laboral. El objetivo es que tener un hijo no debería suponer tener que renunciar a una carrera profesional o al cumplimiento de expectativas vitales personales como el reemprender los estudios, etc.

Los centros de cuidados infantiles son otra característica importante de la política familiar sueca ya que permite a las familias proporcionar cuidados a los hijos de una manera profesional a costes muy reducidos. Son de dos tipos: guarderías preescolares y centros para antes y después de la escuela.

Básicamente, las guarderías son de titularidad municipal financiadas a partes iguales con el Estado (hasta 44% por ciento cada uno de ellos). De esta manera las familias deben aportar únicamente entre 10% y el 20% del coste total en función de los salarios de la unidad familiar y el tiempo que esté en la guardería. La cuota de los padres disminuye con los subsiguientes hijos. Es de señalar que las guarderías privadas representan un porcentaje importante del total y también tienen derecho de subsidio.

Para los niños en edad escolar hasta los 10 años existen otros centros municipales subvencionados con horarios complementarios a los colegios que acogen a los niños cuando los padres necesitan cuidados para sus hijos en horario ampliado.

El porcentaje de niños matriculados en centros preescolares alcanza en Suecia el 46,5% frente al 34,8% de España. El gasto de Suecia en educación y cuidados preescolares alcanza el 1,6% del PIB frente al 0,5% de España. El gasto total por cada niño alcanza los 10700 euros frente los 2900 de España.

Prestaciones monetarias y subsidios

El sistema Sueco no se caracteriza por ser extraordinariamente generoso por los subsidios a las familias. Está más enfocado a generar los incentivos al trabajo y proporcionar todas las facilidades para hacerlo de manera que la actividad laboral no suponga un inconveniente para las mujeres y las familias en general. La unidad familiar recibe en Suecia 1.425 Euros anuales mientras que en España es de 341 Euros.

4) Conclusión

Los países que han apostado por reducir las cargas familiares para tener hijos tanto en términos monetarios como en infraestructuras de calidad para el cuidado de los hijos han podido experimentar un aumento de la tasa de fecundidad en sus familias (caso de Francia). Aquellos que han promovido la igualdad de género y han fomentado la conciliación laboral con la personal familiar también han experimentado un incremento en su tasa de fecundidad (caso de Suecia).

En ambos casos, España se encuentra muy lejos de generar las condiciones suficientes para propiciar una decisión en las familias de tener un número de hijos superior al actual. En España no existe una política de natalidad propiamente dicha, tan solo existen medidas esporádicas y aisladas que no responden a una estrategia planificada. El que las parejas españolas puedan realizar sus deseos reproductivos, que no difieren tanto de los de las restantes parejas europeas, requerirá un esfuerzo muy colosal por parte del Estado en proporcionar los incentivos correctos. Aun así, aplicando dichas políticas, se necesitará recuperar todo el tiempo perdido.

Actualidad

Actualidad España

Granados afirma que España necesita inmigrantes para la sostenibilidad de las pensiones

El secretario de Estado de Seguridad Social, Octavio Granados, ha afirmado que para la sostenibilidad del sistema de pensiones, a largo plazo, además de incrementar la tasa de natalidad, "España necesita tener más inmigrantes".

Según el Secretario, necesitamos inmigrantes porque la pirámide demográfica está muy descompensada y la única forma de compensarla es con gente joven que tenga hijos y que venga a España a trabajar

Con respecto a la política de natalidad en España, el Secretario de Estado opina que es la peor de Europa. Es necesario que las familias puedan tener los hijos de realmente desean. Sin embargo, la precariedad laboral, la falta de ayudas y de servicios públicos hace que la gente no pueda tener más hijos.

Por otro lado, la jubilación de los baby-boomers es el principal reto que debe afrontar la Seguridad Social en los próximos años.

Las perspectivas para 2019 son buenas debido a que las cotizaciones crecieron al 8 % y la ocupación al 2,6 % hasta Junio.

Consulta la url para más información:

<http://cort.as/-LqiS>

Actualidad Europa

Invertir las pensiones para luchar contra el cambio climático

Las asociaciones de seguros y fondos de pensiones han expresado su preocupación de que sus activos sean incorporados en el impuesto sobre las transacciones financieras (ITF) propuesto por la Comisión Europea. Este impuesto gravaría cada transacción con el 0,01%.

PensionsEurope e Insurance Europe han escrito a los embajadores de los 10 países de la UE que han proseguido con la introducción de un ITF en el marco del llamado procedimiento de cooperación reforzada después de que una propuesta inicial de la Comisión Europea fuera bloqueada por la mayoría de los Estados miembros.

Aunque la exención del impuesto a los fondos de pensiones ya se ha discutido anteriormente, en el grupo de los 10 países firmantes permanece todavía en el texto legal.

Las asociaciones piensan que este tipo de impuestos contradicen otro tipo de medidas de la Comisión que intenta fomentar por el contrario el ahorro para la jubilación. El impuesto a las transacciones dificultaría una política más activa de gestión de activos y por tanto redundaría en una menor rentabilidad de los fondos y por tanto una menor pensión para las personas jubiladas.

Consulta la url para más información:

<http://cort.as/-Lqlf>

Actualidad América

Las AFP se ponen en pie de lucha contra el "populismo" en Latinoamérica

Las administradoras de fondos de pensiones (AFP) rechazaron las propuestas "populistas" que se vienen observando en diversos países de Latinoamérica sobre los esquemas previsionales de sus fondos. Resaltaron por otro lado que el principal problema residía en los bajos aportes que se hacen a estos fondos para la jubilación. Ante los desafíos demográficos del envejecimiento de la población, los sistemas de reparto han dejado de ser viables, y lejos de debilitar los sistemas de previsionales de capitalización habría que reforzarlos aumentando el ahorro, dado el aumento progresivo de la esperanza de vida.

Otro de los desafíos de los sistemas de pensiones latinoamericanos es la alta informalidad en el mercado de trabajo que evita la canalización de ahorro regular para la jubilación.

En el "Acuerdo de Lima", las AFP se comprometieron a fomentar la inversión en proyectos sociales e impulsar la creación de un marco jurídico y regulatorio estable que respete la certidumbre y se preserven los derechos y beneficios adquiridos por los afiliados.

Consulta la url para más información:

<http://cort.as/-Ls7U>

Bibliografía

Becker G.S. (1962) "Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis" Journal of Political Economy. Vol. 70, No. 5, Part 2: Investment in Human Beings (Oct., 1962), pp. 9-49

OCDE (2019) Base de datos de las familias (<http://www.oecd.org/els/family/database.htm>)