



Apuntes

Envejecimiento y Jubilación

JOSE IGNACIO CONDE-RUIZ

SERGI JIMÉNEZ-MARTIN

Food for thought: aportaciones al debate sobre políticas públicas

Apuntes 2024/07

Febrero de 2024

fedea

*Las opiniones recogidas en este documento son las de sus autores
y no coinciden necesariamente con las de Fedea.*

Food for thought: aportaciones al debate sobre políticas públicas

Envejecimiento y Jubilación

Jose Ignacio Conde-Ruiz (FEDEA y Universidad Complutense)
Sergi Jiménez-Martin (UPF y FEDEA)

Febrero de 2024

Resumen

Esta segunda entrega de la serie *Food for thought*, de aportaciones al debate sobre políticas públicas, está dedicada a la jubilación. Su núcleo es un listado organizado de los trabajos de FEDEA sobre el tema con los correspondientes vínculos a nuestra página web para facilitar el acceso a los mismos. Se incluyen también discusiones muy resumidas de nuestros análisis recientes sobre el diseño óptimo del engarce entre el sistema de pensiones y el mercado laboral y de nuestras principales propuestas para su revisión.

1. Introducción

Esta nueva entrega de la serie *Food for thought*, de aportaciones al debate sobre políticas públicas, está dedicada a la jubilación del futuro.

España, como el resto de los países industrializados, se enfrenta al reto del envejecimiento. Este proceso de envejecimiento será mucho más intenso en España que en otros países por tres razones. En primer lugar, tenemos una mayor esperanza de vida, tanto al nacer como a los 65 años. En segundo lugar, España tiene una de las tasas de fecundidad más bajas de los países desarrollados, con 1,19 hijos por mujer. Y, en tercer lugar, el proceso de envejecimiento avanza en nuestro país con cierto retraso respecto a otros estados industrializados. Este retraso se explica no solo porque las generaciones más numerosas, los llamados *baby-boomers*, surgieron más tarde en España, sino también por el intenso proceso inmigratorio que se produjo en nuestro país en la primera década del siglo XXI y que supuso el rejuvenecimiento de la población española. La combinación de estos tres factores va a suponer que en las próximas décadas España envejezca rápidamente hasta alcanzar una de las tasas de dependencia más elevadas del mundo.

Estas tendencias demográficas auguran una pirámide poblacional invertida en España para los próximos 30 años. Es decir, la alta esperanza de vida y el descenso del número de nacimientos anticipan el cambio radical del paradigma demográfico, con un peso muy elevado de la población de mayor edad, esto es, una mayor tasa de dependencia. En este contexto, va a ser necesario adaptar nuestro sistema de pensiones a la nueva realidad demográfica y con ello vamos a tener que replantearnos la forma en la cual los trabajadores se jubilan, abandonando unas pautas establecidas en los años 60 y los 70 que no han sido realmente cuestionadas hasta el momento. Se han sucedido numerosas reformas del sistema de pensiones, que, pretendiendo reducir su generosidad, en realidad no resuelven el problema, ni tampoco abordan el encaje entre el mercado de trabajo y el sistema de pensiones. Especialmente preocupantes han sido las últimas reformas (2021-2023), que, condicionadas por la sostenibilidad política y la presión de los ya jubilados, han desmantelado la reforma de 2013 y han aumentado el gasto en mucho mayor medida que el ingreso.

En definitiva, España envejece y va a ser necesario adaptar tanto el mercado de trabajo como el sistema de pensiones a esta nueva realidad demográfica. En nuestra opinión la única vía para afrontar con éxito el reto del envejecimiento pasa necesariamente por utilizar parte de las ganancias de longevidad que se producirán en las próximas décadas para producir y generar riqueza, alargando la etapa laboral. Y para ello urge cambiar radicalmente la forma en la que nos jubilamos.

2. La ineficiente legislación actual

Como regla general, la incompatibilidad. La jubilación en España es drástica porque apenas tiene fórmulas de transición gradual entre la etapa de trabajo retribuido y la de pensionista. Además, por regla general, la percepción de una pensión es incompatible con el trabajo retribuido, con sólo algunas excepciones. Es decir, por regla general el trabajador pasa de trabajar a jornada completa a trabajar 0 horas. Ello puede no ser un problema si la tasa de

sustitución del salario del pensionista es alta, pero, si la caída de ingresos es fuerte, esta incompatibilidad puede causar un perjuicio económico significativo a la persona trabajadora que se jubila.

El fundamento detrás de la incompatibilidad de la jubilación con el trabajo retribuido se encuentra en las legislaciones de Seguridad Social desarrolladas a lo largo del siglo XX. Durante este periodo, el dividendo demográfico ha sido generalmente positivo y de una magnitud importante, lo que permitía mantener unas tasas de sustitución elevadas sin un gran estrés fiscal. Además, se pensaba erróneamente que alcanzar una cierta edad suponía la imposibilidad física o psíquica de trabajar y que la retirada de los trabajadores mayores ayudaba a mejorar las condiciones laborales de los jóvenes.

Las pocas excepciones a la Regla de Incompatibilidad tienen grandes desincentivos. Son cuatro las excepciones: la jubilación activa, la jubilación parcial/flexible (antes/después de la edad ordinaria de jubilación) y la jubilación compatible con trabajo autónomo. Estas excepciones son muy rígidas en cuanto al porcentaje de jornada que se puede seguir trabajando tras la jubilación y, sobre todo, su diseño genera claros desincentivos a la compatibilidad.

Los desincentivos más importantes son los siguientes. En la modalidad activa, además de las restricciones a la contratación que se impone a la empresa, hay que tener una carrera contributiva completa y dejar pasar un año desde la edad de jubilación ordinaria para poder compatibilizar la pensión con el salario. En el caso de la jubilación parcial se exige cotizar como si fuera un contrato a tiempo completo y se obliga a la empresa a firmar un contrato de relevo con un nuevo trabajador. La jubilación flexible, por su parte, mantiene severas restricciones de jornada y el correspondiente recorte de la pensión. Finalmente, existe la posibilidad de percibir la pensión de jubilación y llevar a cabo un trabajo por cuenta propia pero los ingresos salariales no pueden superar el Salario Mínimo Interprofesional.

En consecuencia, ni la jubilación parcial, ni la jubilación activa, ni el trabajo retribuido por cuenta propia, ni la jubilación flexible, permiten compatibilizar de una forma completa y general el cobro de la pensión con el trabajo retribuido, ni facilitan la transición gradual desde el trabajo hasta la jubilación, ni las entradas o salidas del mercado laboral desde la posición de pensionista. Son excepciones que, más bien, y los datos lo demuestran, confirman la regla general de la incompatibilidad de rentas y la persistencia de una concepción anticuada e innecesariamente rígida de la jubilación como la retirada inmediata y definitiva del mercado de trabajo sin ningún tipo de transición gradual.

La ineficiencia del retraso generalizado en la edad jubilación. Las últimas reformas han apostado por el retraso generalizado de la edad de jubilación. La estrategia seguida en la última reforma ha sido endurecer la jubilación anticipada e incrementar los incentivos a la jubilación demorada, con el objetivo de que una fracción importante de los trabajadores retrasen la edad a la que se jubilan más allá de la edad legal.

Distintos trabajos han puesto de relieve que restringir la jubilación anticipada a partir de una edad mínima (Airef 2023) no ayuda a reducir el gasto en pensiones y tiene un efecto negativo sobre la satisfacción de los trabajadores o incluso incrementa su tasa mortalidad (Belles et al, 2021), ya que todos aquellos que desearían jubilarse antes o reducir su jornada laboral, incluso renunciando a parte de su pensión, no pueden hacerlo. Por otra parte, creemos que la previsión del Gobierno sobre la contribución de la jubilación demorada a la sostenibilidad del sistema

peca de un exceso de optimismo, entre otras cosas porque la reforma no ha supuesto un cambio radical con respecto a la legislación previa, que ya incluía incentivos a la demora.

Por último, creemos que la transición obligatoria por la jubilación demorada (o por la inactividad) para acceder a la jubilación activa (a diferencia de lo que sucede en la gran mayoría de los países avanzados, véase Sánchez-Martín y Jiménez-Martín, 2021b) no ayuda en absoluto a mantener activos a los trabajadores que así lo desean. Como veremos a continuación, bien formulados, ambos mecanismos, contribuirían a fomentar el empleo de los mayores, y dado que éstos no compiten con los trabajadores más jóvenes, redundaría en un aumento del empleo total y, por ende, del PIB de la economía española.

3. ¿Cómo avanzar? Algunas Reflexiones y Propuestas

El efecto sobre el empleo y el PIB de un aumento de la participación laboral de los trabajadores mayores, aunque se incorpora tácitamente, se minimiza con demasiada facilidad en la evaluación de las reformas del sistema de pensiones que afectan a las decisiones de trabajo y ocio de los trabajadores en edad avanzada. Como regla general, la mejora del engarce entre el mercado de trabajo y el sistema de pensiones se consigue facilitando una transición entre ambos que sea suave, reversible y adaptada a las circunstancias personales.

La única vía para afrontar el fuerte proceso del envejecimiento de la población en España es facilitar que los trabajadores que así lo deseen puedan ser productivos más allá de la edad legal de jubilación. Para ello, proponemos darle la vuelta como a un calcetín a la legislación laboral y de pensiones con el objetivo de dejar de desaprovechar todo el talento senior que desee seguir trabajando. Nuestras principales propuestas son las siguientes:

Un principio general: una jubilación flexible y compatible con el salario. El sistema de jubilación actual, donde el trabajador pasa de trabajar 40 horas a la semana a trabajar 0 horas, carece de lógica. La salida del mercado de trabajo hacia la jubilación debería tener tres características:

- el proceso no debe ser homogéneo para todos los trabajadores y debe tener en cuenta cómo de dura o exigente físicamente es la profesión y el estado de salud del trabajador;
- el proceso debe ser flexible, en el sentido de que los trabajadores no pasarán necesariamente de trabajar a jubilarse en una sola noche, sino que ha de ser posible optar por una reducción gradual de la jornada laboral, a través de una reformulación de la jubilación parcial, haciéndola accesible a todos los trabajadores (Belles et al, 2022), hasta la jubilación total; y
- una vez alcanzada la edad normal de jubilación, el sistema debe permitir, si así lo desea el trabajador, la plena compatibilidad entre la percepción de la pensión y el salario.

Unificar todas las modalidades de jubilación en una sola desde la primera edad posible de jubilación anticipada (61 o 63). El nuevo sistema de jubilación activa debería incorporar los siguientes elementos:

- Pensión compatible con el trabajo en todas las edades.
- Sin penalización sobre el montante de la pensión después de la edad normal de jubilación, y con penalización dependiente del nivel salarial, salud o penosidad del empleo, antes de la edad normal de jubilación;

- Al objeto de evitar cualquier forma de discriminación, la nueva jubilación activa no debería excluir a ningún trabajador, siempre que cuente con un mínimo de años cotizados y con el derecho a alguna forma de jubilación;
- Eliminación de la obligación de pasar un año por la jubilación demorada (o la inactividad) para acceder a la jubilación activa a todas las edades;
- Posibilidad de seguir en el mismo trabajo a tiempo parcial con cualquier porcentaje de jornada.
- En términos de cotizaciones, tanto para la jubilación activa como para la demorada, la regla actual establece que, una vez completada la carrera contributiva (en términos de edad y cotizaciones requeridas), el trabajo posterior deja de cotizar o a lo sumo, en el caso de la jubilación activa, cotiza a una tasa reducida (cuota de solidaridad). Si bien se podría optar por conservar la configuración actual, nuestra percepción es que si se opta por flexibilizar plenamente el acceso al trabajo después de empezar a cobrar la pensión lo más justo con el conjunto de trabajadores (pensionistas o no), que compiten por el mismo conjunto de trabajos, es que la cotización se haga a la misma tasa para todos. Esto es, los trabajadores continuarían cotizando por la escala general (como en EEUU) y su pensión se recalcularía una vez finalizada la demora o el período de compatibilización entre pensión y salario, premiando el tiempo y/o las cotizaciones adicionales aportadas al sistema durante el periodo de extensión de la carrera laboral siempre que esto no reduzca la cuantía de la prestación.

Crear un nuevo contrato laboral de plena compatibilidad con la pensión. El objetivo es que el jubilado activo pueda seguir trabajando, a tiempo completo o parcial, en la misma o distinta empresa, por cuenta ajena o propia, sin topes máximos de retribución. La pensión sería plenamente compatible con cualquier salario o renta.

Con este nuevo contrato compatible con la pensión, el jubilado podría realizar cualquier trabajo retribuido por cuenta propia o estar dado de alta en el régimen especial de autónomos sin topes retributivos. Puesto que este contrato se aplicaría a gente que tiene ya la seguridad de su pensión pública, debería tener un régimen extintivo especial, **sin costes indemnizatorios** para la empresa contratante. Se podría establecer un periodo de tiempo mínimo de preaviso al trabajador y a la empresa, para romper libremente la relación contractual en caso de desistimiento de cualquiera de las partes.

4. DOCUMENTOS

La mayor parte de los trabajos que siguen están disponibles, listados en orden cronológico inverso, en el apartado de pensiones de la página web de *investigación* de FEDEA: <https://fedea.net/documentos-pensiones/>

Documentos Clave

Conde-Ruiz, J. I. y J. Lahera (2023). "[Jubilación Flexible y Compatible](#)." Fedea Policy Paper 2023-01, Madrid.

Jiménez Martín, S. y A. Viola, 2023. "[El futuro del sistema de pensiones: demografía, mercado de trabajo y reformas](#)," *Studies on the Spanish Economy* eee2023-15, FEDEA

Belles, C.; Jiménez, S. y H. Ye, 2022. "[The Effect of Removing Early Retirement on Mortality](#)," [Working Papers](#) 2022-06, FEDEA.

Jiménez, S., 2021. "[Jubilación Activa](#)," [Working Papers](#) 2021-02, FEDEA.

Otros Documentos

Airef (2023) Documento Técnico Sobre El Impacto De Las Reformas Del Sistema De Pensiones Entre 2021 Y 2023 [Documento Técnico 2/23](#)

Conde-Ruiz, J. I. y J. Lahera (2023). "[Retos Futuros del Mercado de Trabajo en España](#)." Fedea Policy Paper 2023/05, Madrid.

Conde-Ruiz, J. I. y C. I. González (2021). "[El proceso de envejecimiento en España](#)." FEDEA, Estudios sobre la Economía Española, no. 2021-07, Madrid.

Conde-Ruiz, J. I. (2020). "[Pensiones para el siglo XXI](#)." Fedea Policy Papers no. 2020-01, Madrid.

Conde-Ruiz, J. I. (2019). "[¿Qué haríamos si hubiese que reinventar las pensiones?](#)" Fedea Policy Papers no. 2019-02, Madrid.

Conde-Ruiz, J. I. (2017). "[Medidas para restaurar \(o no\) la sostenibilidad financiera de las pensiones](#)." Fedea Policy Papers no. 2017-04, Madrid.

Conde-Ruiz, J. I. y C. I. González (2016). "[From Bismarck to Beveridge: the Other Pension Reform in Spain](#)." FEDEA, Estudios sobre la Economía Española no. 2016-16, Madrid.

García-Mandicó, S. y S. Jiménez-Martín, 2020. "[Spillovers in pension incentives and the joint retirement behavior of Spanish couples](#)," [Working Papers](#) 2020-13, FEDEA.

García-Gómez, P.; García-Mandico, S. y S. Jiménez-Martín & Judit Vall-Castello, 2018. "[Trends in Employment and Social Security Incentives in the Spanish Pension System: 1980-2016](#)," [Studies on the Spanish Economy](#) eee2018-12, FEDEA.

García-Gómez, P.; Jiménez Martín, S. & J. Vall Castelló, 2018. "[Trends in Labor Force Participation of Older Workers in Spain 1980-2015](#)," [Studies on the Spanish Economy](#) eee2018-04, FEDEA.

Sánchez Martín, A. R. y S. Jiménez Martín, 2021a. "[La compatibilidad del trabajo y el cobro de pensión: un estudio cuantitativo para el caso español](#)," [Studies on the Spanish Economy](#) eee2021-25, FEDEA.

Sánchez Martín, A. R. y S. Jiménez Martín, 2021b. "[La compatibilidad del trabajo y el cobro de pensión en España: análisis institucional en el contexto europeo](#)," [Studies on the Spanish Economy](#) eee2021-11, FEDEA