

/05

Prolongación de la vida laboral



Índice

0. Introducción.

1. Mecanismos para prolongar la vida laboral.

- 1.1. La jubilación parcial.
- 1.2. La jubilación activa.
- 1.3. La jubilación flexible.
- 1.4. Otros casos de jubilación compatible.

2. ¿Cuál es la tasa de actividad en España entre la población mayor?

3. Efectos del aumento de la edad legal y efectiva sobre el gasto de pensiones.

4. Conclusiones.

5. Bibliografía.

Autores:

José Enrique Devesa Carpio.

Universidad de Valencia, IVIE, Polibienestar, Grupo de Investigación en Pensiones y Protección Social.

Mar Devesa Carpio.

Universidad de Valencia, Polibienestar, Grupo de Investigación en Pensiones y Protección Social.

Borja Encinas Goenechea.

Universidad de Extremadura, Polibienestar, Grupo de Investigación en Pensiones y Protección Social.

Inmaculada Domínguez Fabián.

Universidad de Extremadura, Polibienestar, Grupo de Investigación en Pensiones y Protección Social.

Miguel Ángel García Díaz.

Universidad Rey Juan Carlos, Grupo de Investigación en Pensiones y Protección Social.

Robert Meneu Gaya.

Universidad de Valencia, Grupo de Investigación en Pensiones y Protección Social.

0. INTRODUCCIÓN.

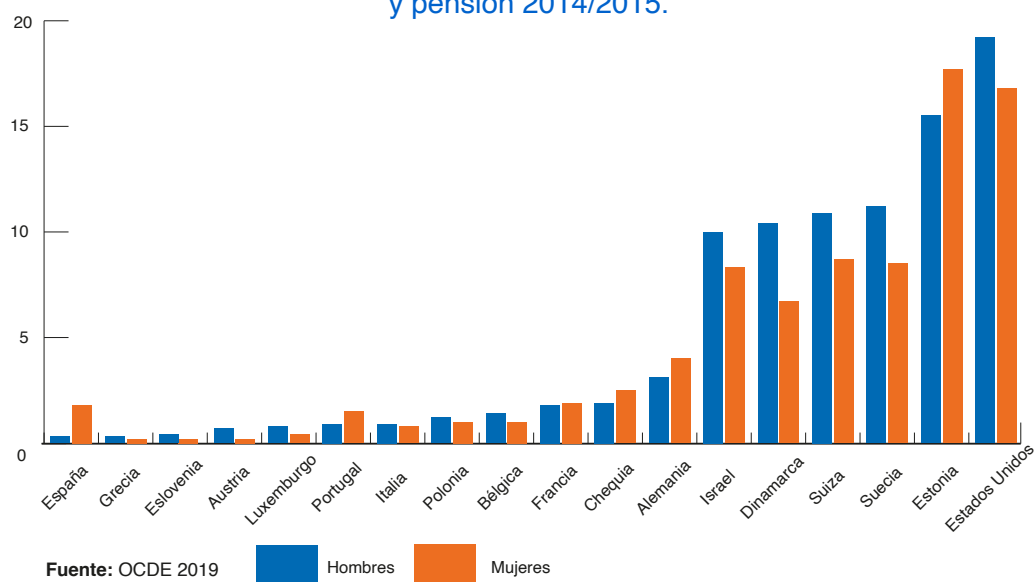
José Enrique Devesa Carpio, Mar Devesa Carpio, Borja Encinas Goenechea, Inmaculada Domínguez Fabián, Miguel Ángel García Díaz, Robert Meneu Gaya.

Grupo de Investigación en Pensiones y Protección Social.

Una de las posibles reformas que pueden implementarse a corto plazo en el sistema de pensiones español es la mejora de los mecanismos que incentiven la prolongación de la vida laboral combinándolo con una flexibilización de las normas que regulan la compatibilidad entre el trabajo y el cobro de la pensión de jubilación.

Como podemos ver en el Gráfico 1, España es uno de los países de la OCDE que menor porcentaje de población entre los 60 y 69 años compatibiliza el cobro de su pensión con el trabajo, si bien esta proporción es algo mayor en el caso de las mujeres, un 1,8%, frente al 0,3% de los hombres.

Gráfico 1. Proporción de personas de 60 a 69 años que combinan trabajo y pensión 2014/2015.



Estamos a un nivel similar a países como Grecia, Eslovenia y Austria, pero muy alejados de otros países de la UE como Alemania, Dinamarca, Suecia y Estonia. A la cabeza de los países de la OCDE donde es más habitual cobrar pensión y trabajar se encuentra Estados Unidos, con un 19,2% en el caso de hombres y un 16,8% en el de mujeres.

En España las restricciones para compatibilizar el disfrute de una pensión de jubilación con la realización de una actividad por cuenta propia o ajena son mayores que en la mayoría de los países de nuestro entorno, como se puede ver en la tabla 1, donde se recoge información sobre la posibilidad de compatibilizar trabajo y pensión en 22 de los 27 países de la Unión Europea. La mayoría de estos países, excepto en España, Dinamarca, Estonia y Grecia, permiten compatibilizar pensión y trabajo sin ningún tipo de restricción cuando se alcanza la edad legal. Sin embargo, el panorama cambia cuando se quiere compatibilizar trabajo y jubilación haciéndolo antes de la edad legal de jubilación. Únicamente es posible sin restricciones en Finlandia, en España y en otros 10 países se permite con restricciones, mientras que son también 10 los países que no lo permiten.

A la vista de todo lo anterior, parece razonable que en España se flexibilice este tipo de medidas.

Tabla 1. Compatibilidad entre pensión y trabajo en 22 países de la UE.

País	Antes de la edad legal de jubilación	Después de la edad legal de jubilación
Alemania	Límite de ingresos	Sí
Austria	Límite de ingresos	Sí
Bélgica	Límite de ingresos	Sí
Chequia	Relacionado con los ingresos	Sí
Dinamarca	No	Límite de ingresos
Eslovaquia	Límite de ingresos	Sí
Eslovenia	No	Sí
España	No*	Límite de ingresos
Estonia	No	Excepto pensión nacional
Finlandia	Sí	Sí
Francia	Se puede aplicar límite de ingresos	Sí
Grecia	Límite de ingresos	Límite de ingresos
Hungría	Para mujeres ≥ 40 años de contribución	Sí
Irlanda	No	Sí
Italia	No	Sí
Letonia	No	Sí
Lituania	No	Sí
Luxemburgo	No	Sí
Países Bajos	Pensión ocupacional	Sí
Polonia	No	Sí
Portugal	No*	Sí
Suecia	Solo con ingresos de la pensión	Sí

Fuente: OCDE 2019. Nota *: En España y en Portugal (según Sánchez y Jiménez, 2021) sí que se permite la compatibilidad antes de la edad legal, aunque con restricciones.

El objetivo de este capítulo es analizar los principales mecanismos que permiten prolongar la vida laboral combinándolo con la posibilidad de compatibilizarla con el cobro de la pensión. En primer lugar, repasaremos las diferentes modalidades de jubilación distintas de la ordinaria, la combinación con el cobro simultáneo de la pensión, así como el efecto financiero que puede suponer la adopción de alguna de estas modalidades.

Aunque la modalidad más sencilla para prolongar la vida laboral es la de no jubilarse a la edad ordinaria, esto no siempre es posible, ya que en algunos convenios colectivos puede figurar la obligatoriedad de la jubilación al llegar a la edad ordinaria; aun cuando jubilarse es un derecho y no una obligación. Esta modalidad “natural” de prolongar la vida laboral es la que se conoce como jubilación demorada, lo cual tiene implicaciones en la cuantía de su pensión, que se comentarán más adelante.

Las otras modalidades que recoge la propia Seguridad Social son las que se detallan a continuación¹.

1.1. LA JUBILACIÓN PARCIAL.

La modalidad de la jubilación parcial permite al trabajador, de común acuerdo con su empresa, reducir su jornada de trabajo entre un 25% y un 50%, pasando a percibir la pensión de jubilación en cuantía proporcional inversa a la reducción de jornada. Es importante señalar que, si el trabajador no tiene cumplida la edad reglamentaria de jubilación, la empresa deberá concertar un contrato de relevo con otro trabajador, lo cual no es necesario si ha sobrepasado la edad ordinaria. De una manera más formal, García (2018) la define como “aquella situación de compatibilidad entre el desarrollo de un puesto de trabajo a tiempo parcial y el cobro de la pensión de jubilación en proporción al tiempo en el que se reduce la jornada de trabajo”.

¹ En Sánchez y Jiménez (2021) se hace una buena revisión de la jubilación parcial, flexible y activa, donde afirman que “el sistema de Seguridad Social debe decidir el peso relativo de los dos objetivos exigibles a los programas de compatibilización: el aumento de la oferta de trabajo y la contención de costes”.

1. Mecanismos para prolongar la vida laboral.

Según Devesa et al. (2019) las principales particularidades que rigen actualmente para calcular la cuantía de la pensión en la jubilación parcial anticipada son las siguientes:

Al acceder a la jubilación parcial.

- La cuantía de la pensión es el resultado de aplicar el porcentaje de reducción de jornada al importe de la pensión que le correspondería, de acuerdo con los años de cotización que acredite el trabajador en la fecha del hecho causante, calculada de conformidad con las normas generales del Régimen de la Seguridad Social de que se trate.
- A efectos de determinar el porcentaje aplicable a la base reguladora, no se aplicarán coeficientes reductores en función de la edad.
- El importe de la pensión no podrá ser inferior, en ningún caso, a la cuantía que resulte de aplicar ese mismo porcentaje al importe de la pensión mínima vigente en cada momento para los jubilados mayores de 65 años, de acuerdo con las circunstancias familiares del jubilado.
- El importe de la pensión se revaloriza anualmente en los mismos términos que las demás pensiones de modalidad contributiva.

Al acceder a la jubilación ordinaria o anticipada plena:

- Para determinar el porcentaje aplicable a la base reguladora, se tomará, como período cotizado a tiempo completo, el tiempo que medie entre la jubilación parcial y la jubilación ordinaria o anticipada.
- Para la determinación de la base reguladora de la pensión de jubilación ordinaria o anticipada, se tendrán en cuenta las bases de cotización correspondientes al período de jubilación parcial. Estas se incrementarán, hasta el 100%, de la cuantía que hubiera correspondido de haber realizado, en la empresa, en dicho periodo, el mismo porcentaje de jornada desarrollado antes de pasar a la situación de jubilación parcial.



Esta modalidad es la que, por sus características específicas, tiene un coste muy importante para la Seguridad Social, que Devessa et al. (2019) han cifrado, con datos de 2017, en unos 2.439 millones de euros anuales a legislación constante.

1.2. LA JUBILACIÓN ACTIVA.

La jubilación activa permite compatibilizar la pensión de jubilación con un trabajo por cuenta ajena o propia, a jornada completa o parcial, siempre que la jubilación se haya producido a partir de la edad ordinaria. En este caso el porcentaje aplicable a la base reguladora es del 100%, es decir, por tener, lo que se denomina, una carrera de cotización completa.

Al acceder a la jubilación activa.

- Se percibe el **50%** del importe resultante, en el reconocimiento inicial, de la pensión de jubilación.
- En el caso de que la actividad se realice por cuenta propia y se acredite tener contratado, al menos, a un trabajador por cuenta ajena, la cuantía de la pensión compatible con el trabajo **alcanzará el 100%**².
- La pensión se revalorizará en su integridad, pero mientras se mantenga el trabajo compatible. El importe de la pensión más las revalorizaciones acumuladas se reducirá en un 50%, excepto en el supuesto de realización de trabajos por cuenta propia.
- Durante este periodo de compatibilidad no se tendrá derecho al complemento a mínimos.
- En cuanto a la cotización, empresa y trabajador sólo cotizan por contingencias profesionales, incapacidad temporal y la denominada cotización de solidaridad que representa un 8%, de la cual el 2% corresponde al asalariado y el 6% restante a la empresa.

Al acceder a la jubilación plena:

- Se restablecerá el percibo íntegro de la pensión de jubilación.
- Igual restablecimiento se producirá en el caso de cese, en la actividad por cuenta propia, cuando no se dieran las circunstancias que permitan compatibilizar el 100% de la pensión de jubilación con el trabajo.

Esta modalidad³, según Sánchez y Jiménez (2021), es restrictiva

porque solo se puede acceder a partir de la edad normal de jubilación y con historiales completos de cotización. También resulta limitante al establecer requisitos para la empresa contratante, como la obligación de mantener el nivel de empleo mientras dure el contrato y la exigencia de no haber tenido extinciones improcedentes de empleo en los 6 meses previos. Desde el punto de vista económico, el programa no contempla la actualización de la pensión al final del periodo de compatibilidad, aunque mantiene un nivel de cotización apreciable (se debe pagar incapacidad temporal y contingencias profesionales, junto a una cotización adicional de “solidaridad” del 8%). Esta combinación de cotización sin revalorización constituye un desincentivo importante para la compatibilidad.

1.3. LA JUBILACIÓN FLEXIBLE.

La jubilación flexible permite, a quien ya es pensionista de jubilación, compatibilizar la pensión con un trabajo a tiempo parcial, con una reducción de jornada comprendida, desde 2013, entre un 25% y un 50% sobre la jornada habitual en la actividad.

Al acceder a la jubilación flexible.

- El importe de la pensión se minora en proporción inversa a la reducción aplicable a la jornada de trabajo del pensionista. Esta reducción se hace en relación con la de un trabajador a tiempo completo comparable.

2 En la Ley 6/2017 está prevista la posibilidad de que se amplíe a futuro la compatibilidad del 100% a los trabajadores por cuenta ajena y al resto de trabajadores por cuenta propia.

3 Introducida mediante el Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo



- La pensión de jubilación flexible será incompatible con las pensiones de incapacidad permanente que pudieran corresponder por la actividad desarrollada, con posterioridad al reconocimiento de la pensión de jubilación.
- Sí que será compatible con las prestaciones de incapacidad temporal o de maternidad, derivadas de la actividad efectuada a tiempo parcial.
- En cuanto a la cotización, se aplican las mismas normas que a cualquier trabajador a tiempo parcial.

Al acceder a la jubilación plena:

- Las cotizaciones efectuadas en las actividades realizadas, durante la suspensión parcial del percibo de la pensión de jubilación, surtirán efectos para la mejora de la pensión, una vez producido el cese en el trabajo.
- Para obtener el nuevo importe de la pensión, se tendrá en cuenta lo siguiente: se recalculará la base reguladora, teniendo en cuenta las nuevas cotizaciones y se aplicarán las reglas vigentes en el momento del cese en la actividad, salvo que este cálculo diese como resultado una reducción del importe de la base reguladora anterior, en cuyo caso, se mantendrá esta última, si bien aplicando a la cuantía de la pensión las revalorizaciones habidas desde la fecha de determinación de la base reguladora hasta la del cese en el trabajo.
- Además, las cotizaciones efectuadas, tras la minoración del importe de la pensión de jubilación, darán lugar a la modificación del porcentaje aplicable a la base reguladora, en función del nuevo período de cotización acreditado y surtirán efectos para disminuir o, en su caso, suprimir el coeficiente reductor que se hubiese aplicado, en el momento de causar el derecho a la pensión de jubilación anticipada por tener o no la condición de mutualista.
- También tiene ventajas para los beneficiarios en el caso de que el trabajador falleciese durante la situación de jubilación flexible.

Por lo tanto, desde el punto de vista económico parece una buena opción porque puede mejorar la cuantía de la pensión definitiva, al no poder disminuir la base reguladora anterior y al poder aumentar el porcentaje por año cotizado y mejorar los posibles coeficientes reductores. Puede ser una buena alternativa para aquellos trabajadores que tienen pensiones de cuantía relativamente baja y desean aumentar el porcentaje de base reguladora que compondrá su pensión.

1.4. OTROS CASOS DE JUBILACIÓN COMPATIBLE.

La pensión de jubilación también es compatible:

- Con trabajos por cuenta propia, cuyos rendimientos totales anuales no superen el importe del salario mínimo interprofesional en cómputo anual.
- Con el desarrollo de una actividad de creación artística por la que se perciban ingresos derivados de la titularidad de derechos de propiedad intelectual.
- Con el mero mantenimiento de la titularidad del negocio o establecimiento mercantil del empresario, siempre que no lleve a cabo ningún trabajo.



La jubilación activa es una modalidad restrictiva porque solo se puede acceder a la edad ordinaria de jubilación y con historiales de cotización completos.



2.

¿Cuál es la tasa de actividad en España entre la población mayor?

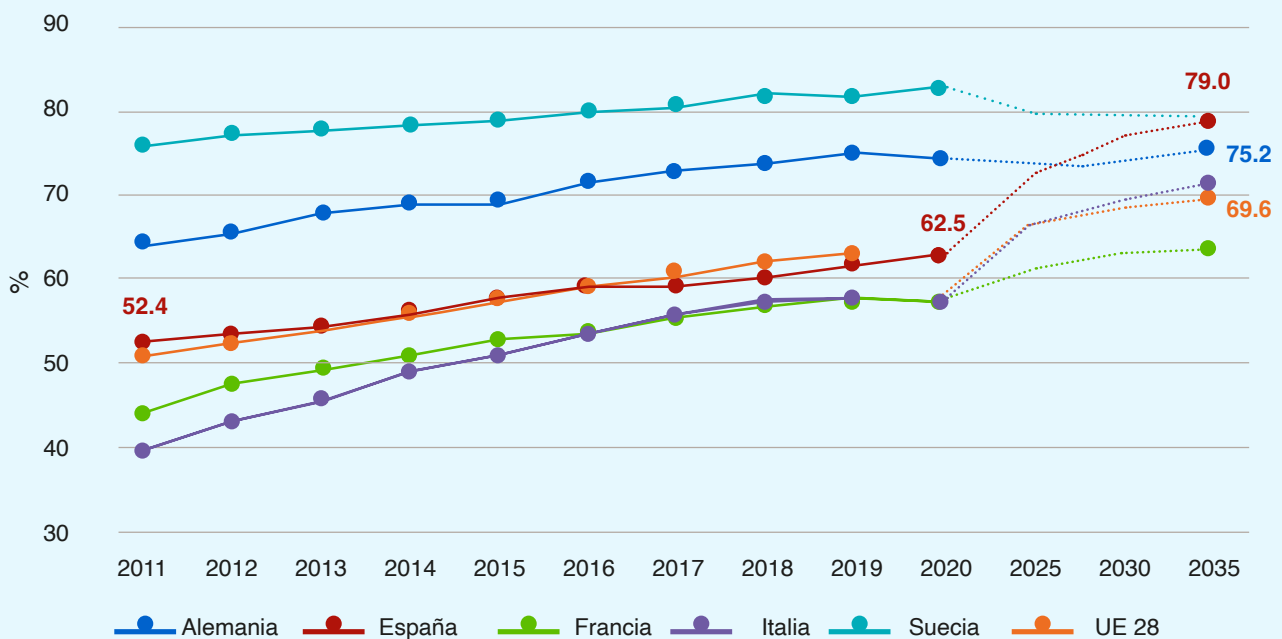
Un hecho relevante para poder profundizar en el análisis es conocer la evolución de la tasa de actividad de la población mayor en España y su comparación con las de otros países de nuestro entorno.

En la UE la tasa de actividad de la población senior ha ido aumentando paulatinamente en los últimos años. En el gráfico 2 se aprecia la evolución de esta tasa para una selección de países, donde podemos ver que los valores para el caso de España están muy cercanos a los de la media de la UE28⁴ y por encima de Francia o Italia. En el gráfico 2 también se incluye la proyección

de esta tasa de actividad hasta 2035 con las hipótesis del 2021 *Ageing Report*, donde se aprecia un fuerte crecimiento de la tasa de actividad para España con un 79%. Esta previsión se sitúa muy por encima del valor proyectado para la UE28, con una tasa de actividad prevista del 69,6%, llegando a igualar la tasa proyectada para Suecia y a superar a la de Alemania que alcanzaría el 75,2%.

Volviendo a la proyección hasta 2035 en España, se estima un crecimiento muy rápido de la tasa de actividad de este grupo de edad en la década 2020-2030, como consecuencia de los efectos esperados de las reformas sobre la edad efectiva de jubilación. Hay que señalar que se estima un aumento de más de 3 años en la edad de retiro, lo que impulsará, al alza, la tasa de actividad en los grupos de edad avanzada.

Gráfico 2. Evolución de la tasa de actividad entre 55 y 64 años (%).



Fuente: Eurostat y The 2021 Ageing Report

4 Aunque el informe de referencia es de 2021, aún se incluye a Reino Unido dentro de la UE.

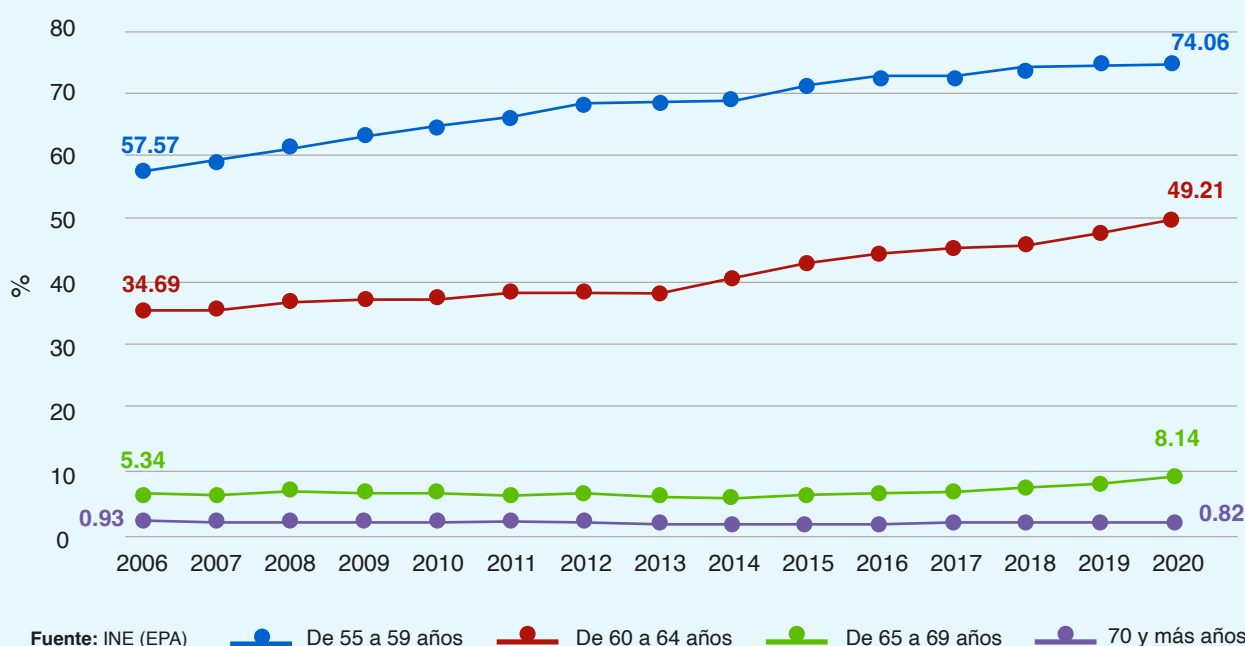


Este aumento ha sido común a hombres y mujeres, pero ha sido más acusado en el caso de las mujeres. Así, en la UE28 la tasa de actividad, entre 55 y 64 años, ha pasado del 42,5% en 2011 al 56,4% en 2019 para las mujeres, mientras que ha crecido del 59,2% al 70,1% en el caso de los hombres. En España, la evolución ha sido similar en las mujeres, pasando del 41,8% en 2011 al 55,7% en 2020, mientras que para los hombres el crecimiento ha sido más moderado, del 63,5% al 69,6%.

Si nos centramos en España, podemos utilizar la Encuesta de Población Activa (EPA), donde existen datos por grupos de edad más desagregados. Como se aprecia en el gráfico 3, la evolución de la tasa de actividad es creciente en todos los tramos de edad excepto en el de “70 y más años”, que presenta un ligero descenso. Es significativo el crecimiento del grupo de 60 a 64 años en términos relativos, un 41,9%, que resulta bastante superior al del grupo de 55 a 59 años, con un crecimiento relativo de 28,6%. Sin embargo, en términos absolutos el crecimiento de este último grupo es algo mayor, 16,5 puntos porcentuales, frente a un 14,5 de los que tienen entre 60 y 64 años.

Así, por ejemplo, en el grupo de 55 a 59 años la brecha de actividad ha pasado del 36,3% en 2006 al 14,7% en 2020. En el grupo de 60 a 64 años la brecha se ha reducido del 27,1% al 12,6%, que en términos relativos es superior a la del grupo de 55 a 59 años. En los dos grupos de edad restantes los porcentajes de tasa de actividad son muchos más bajos, por lo que se ha cambiado la escala de los gráficos 6 y 7.

Gráfico 3. Evolución de la tasa de actividad en España para distintos grupos de edad (%).



En los 4 gráficos siguientes, del 4 al 7, se puede apreciar la evolución de la tasa de actividad para los 4 grupos de edad, distinguiendo entre hombres y mujeres. La evolución por género nos indica un mayor aumento en el caso de las mujeres que de los hombres, apreciándose una disminución de la brecha de género en la tasa de actividad en todos los tramos de edad.



Gráfico 4. Evolución de la tasa de actividad en España grupo de 55 a 59 años (%).

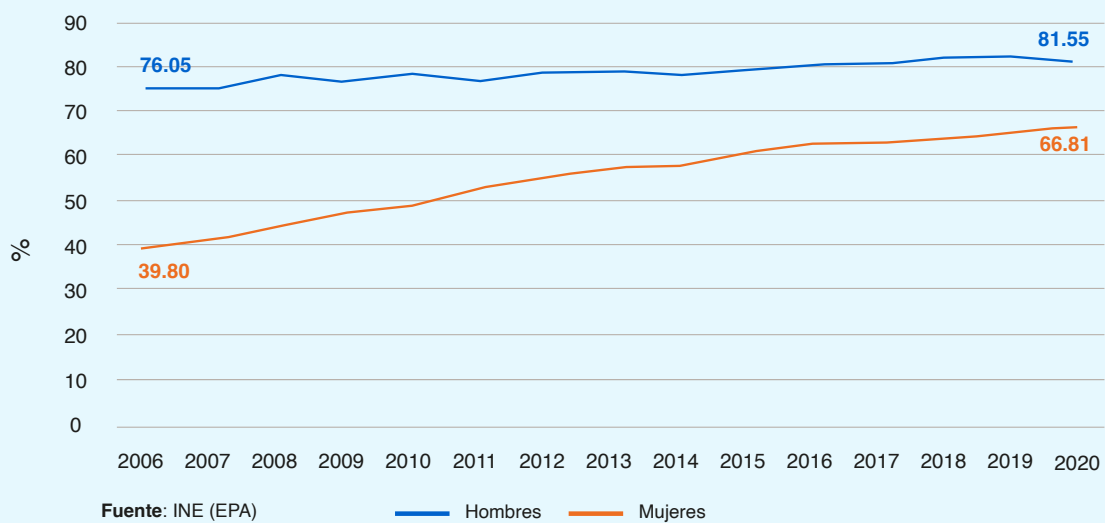


Gráfico 5. Evolución de la tasa de actividad en España grupo de 60 a 64 años (%).

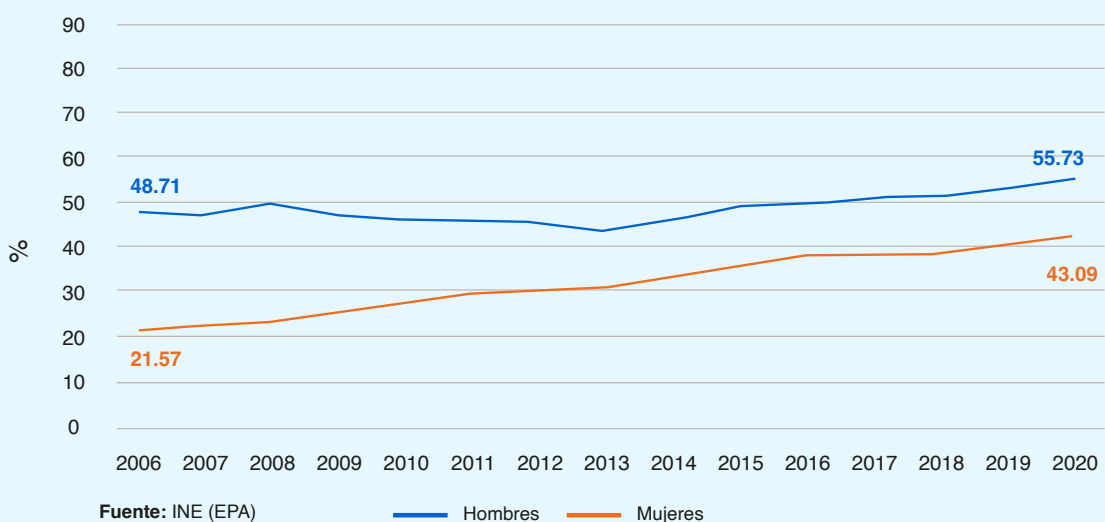


Gráfico 6. Evolución de la tasa de actividad en España grupo de 65 a 69 años (%).

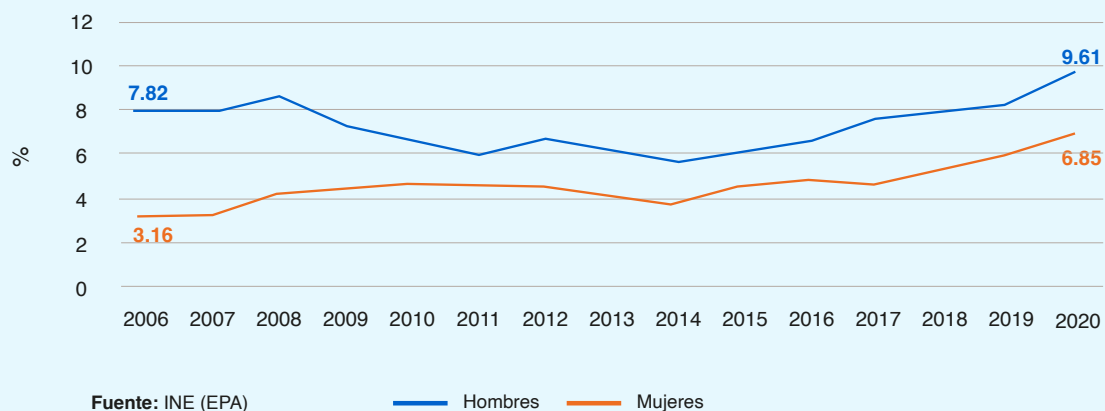
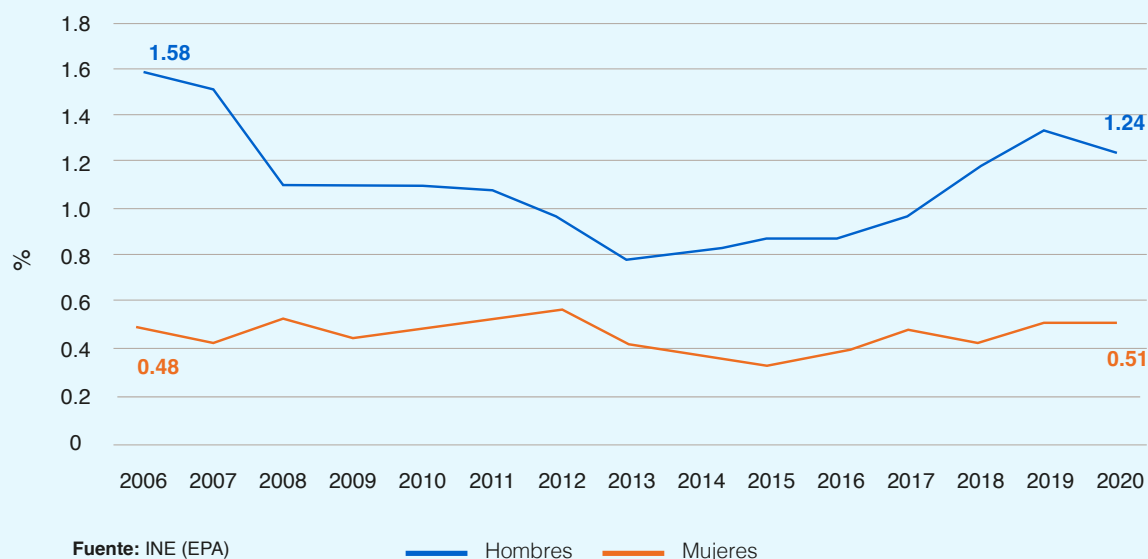


Gráfico 7. Evolución de la tasa de actividad en España grupo de 70 y más años (%).

Los cambios legislativos en el sistema de pensiones en España han colaborado al aumento de la edad efectiva de jubilación y al aumento de la tasa de actividad de los tramos de edad más avanzada, especialmente desde 2013. La prolongación de la vida laboral se observa también en la evolución de la edad real de jubilación (tabla 2).

Tabla 2. Evolución de la edad real de jubilación España (%).

CLASES	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Hombres	63,64	63,71	63,71	63,70	64,01	63,83	63,82	63,78	63,85	63,90	64,08	64,25	64,33
Mujeres	63,95	64,15	64,21	64,30	64,56	64,61	64,57	64,55	64,58	64,60	64,90	65,00	65,09
TOTAL	63,73	63,84	63,87	63,90	64,19	64,14	64,09	64,08	64,14	64,19	64,42	64,57	64,65

Fuente: Informe económico financiero que acompaña a los Presupuestos de la Seguridad Social de 2022.

No obstante, el aumento en la edad real o efectiva de jubilación es inferior al aumento de la edad legal de jubilación. En 2012, año previo a la entrada en vigor de la reforma mediante la Ley 27/2011, la edad legal era de 65 años y la real de 63,9, mientras que en 2021 (hasta agosto) la edad legal ha pasado a 66 años y la real a 64,65 años. Es decir, mientras que la edad legal ha aumentado un año, la edad real lo ha hecho en 0,75 años.



3.

Efectos del aumento de la edad legal y efectiva sobre el gasto en pensiones.

Este epígrafe lo vamos a dedicar a analizar los efectos del aumento en la edad legal y/o efectiva de jubilación sobre el gasto en pensiones. Esta cuantificación no es fácil, ya que, por una parte, el retraso en la edad efectiva de jubilación sin cambiar la edad legal supone que se percibe la pensión durante menos tiempo, pero también que la pensión es de mayor cuantía, actuando dos fuerzas de signo contrario de cara a valorar el efecto total. Por otro lado, el retraso en la edad legal supone mayores ingresos por cotizaciones y una disminución del gasto por el menor número de año de cobro, compensada parcialmente porque la cuantía inicial aumenta. Conviene apuntar que esta última medida es una de las peor valoradas por los ciudadanos cuando se les pregunta por las alternativas de reforma del sistema de pensiones.

En la actualidad, la nueva reforma del sistema de pensiones⁵ que incluye un cambio importante en los coeficientes reductores por jubilación anticipada y en las bonificaciones por jubilación demorada. El objetivo es que, con los nuevos coeficientes y bonificaciones aumente la edad efectiva de jubilación dejando que la edad legal siga la senda de aumento prevista en la Ley 27/2011, llegando a los 67 años en 2027 para carreras laborales de menos de 38,5 años cotizados. A su vez, se confía en que ese aumento de la edad efectiva sirva para reducir el crecimiento del gasto, en concreto, la frase que se utiliza en la exposición de motivos es "...actuar sobre el acceso a la pensión de jubilación a través de fórmulas voluntarias y más equitativas que favorecen un progresivo alineamiento de la edad efectiva y de la edad ordinaria de jubilación como vía para reforzar la sostenibilidad del sistema en el medio y largo plazo".

La jubilación activa es una modalidad restrictiva porque solo se puede acceder a la edad ordinaria de jubilación y con historiales de cotización completos.

Para valorar los efectos sobre el gasto del aumento en la edad efectiva de jubilación hay que utilizar como referencia el valor actual actuarial de las pensiones futuras ya que el ahorro por el menor tiempo de cobro de la pensión se puede compensar con el mayor importe de la pensión inicial. A su vez, también hay que tener en cuenta las mayores cotizaciones realizadas durante el tiempo adicional de trabajo.

Tomando como referencia el detalle que proporciona la Muestra Continua de Vidas Laborales de 2019⁶ (MCVL2019) y suponiendo que el comportamiento de acceso a la jubi-

lación fuera el mismo que con los nuevos coeficientes reductores y bonificaciones que introduce la Ley, hemos realizado una simulación de lo que pasaría si aumenta la edad efectiva de jubilación en un año (escenario 2). Asimismo, para completar el análisis, hemos añadido el caso de aumento de la edad legal en un año (escenario 3) y el caso de aumento simul-



5 Ley de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones.

6 Se han seleccionado las altas de jubilación ordinaria de 2019 (sin parciales ni especiales a los 64 años, sin SOVI, en alta a 31-12-2019 y no afectadas por convenio internacional), un total de 7.830 pensiones.

táneo de la edad efectiva y legal en un año (escenario 1). Los cálculos indican que el ahorro en términos de valor actual actuarial del gasto si solo aumenta la edad efectiva es muy limitado, del 1,15%, y que para llegar a ahorros más relevantes habría que aumentar también la edad legal. Además, hemos desglosado el ahorro según modalidad de acceso a la jubilación, y si sólo aumentaran la edad efectiva los individuos (escenario 2) que se jubilan anticipadamente, el efecto sería incluso de un mayor gasto. La tabla, que se muestra a continuación, resume los principales resultados obtenidos.

Se observa cómo el aumento de la edad efectiva va acompañado de un aumento importante en la pensión inicial, que neutraliza casi por completo la disminución del gasto que se logra por percibir la pensión durante menos tiempo, llegando a un ahorro modesto del 1,15%.

Tabla 3. Efectos del aumento de la edad efectiva, legal y ambas a la vez.

Variable	Escenario			
	Escenario base	Escenario 1 Edad legal +1, Edad efectiva +1	Escenario 2 Edad efectiva +1	Escenario 3 Edad legal +1
Edad efectiva de jubilación	64,85	65,85	65,85	64,85
Pensión mensual inicial con complementos	1.351	1.390	1.436	1.278
VAA medio de las pensiones	393.619	378.880	391.548	372.000
VAA medio de las cotizaciones adicionales	0	2.445	2.445	0
Ahorro medio por pensión respecto al escenario base	---	4,37%	1,15%	5,49%
Ordinarias	---	4,2%	3,3%	3,3%
Anticipada no voluntaria	---	4,2%	-3,5%	8,3%
Anticipada voluntaria	---	4,7%	-2,4%	9,8%
Demorada	---	5,2%	2,0%	3,5%

Fuente: MCVL2019, INE (proyección de población 2020-2070) y elaboración propia ⁷.

Si también aumenta la edad legal, el aumento en la pensión inicial es menor y el ahorro mayor (4,37%). Si sólo aumentara la edad legal y no la efectiva, el ahorro alcanzaría el 5,49%. Pero el aumento en la edad efectiva como consecuencia de los nuevos coeficientes reductores y bonificaciones es muy posible que afecte sobre todo a las jubilaciones anticipadas y mucho menos a las ordinarias y demoradas, con lo que el efecto global puede incluso ser negativo, es decir, de un mayor gasto. No obstante, dado que la pensión inicial sería mayor, mejoraría la adecuación de las pensiones, lo que sería un efecto positivo y deseable de esta medida, pero más por sus efectos sobre la adecuación o suficiencia de las pensiones que sobre la sostenibilidad.

⁷ La metodología detallada para realizar estos cálculos, aunque referidos al año 2017, puede verse en https://www.uv.es/pensiones/docs/sistema-publico-pensiones/Retraso_edad_2017.pdf



4.

Conclusiones.

La prolongación de la vida laboral parece que es uno de los retos principales de las sociedades desarrolladas. Por un lado, la ampliación de la vida laboral favorece el funcionamiento cognitivo; por otro, según Doménech y García (2012), una elevada participación laboral de los mayores está negativamente relacionada con el desempleo juvenil; y, en tercer lugar, puede mejorar la sostenibilidad del sistema de pensiones. Todo parece indicar que prolongar la carrera laboral supone importantes ventajas, tanto a nivel agregado como individual. Por este motivo, deberían potenciarse estas modalidades, quizá relajando el acceso y aumentando el porcentaje de compatibilidad.

También hemos contrastado que el porcentaje de personas que compatibilizan trabajo y pensión es muy bajo en España; si bien cabe esperar que, mediante nuevos incentivos o por la probable disminución de la tasa de reemplazo, haya un aumento importante de este porcentaje.

Además, hemos podido observar que la Unión Europea proyecta una fuerte subida, entre 2020 y 2035, de la tasa de actividad de personas entre 55 y 64 años, pasando de 62,5% a 79%. Otra buena noticia es que la brecha de actividad entre hombres y mujeres se va a reducir en todos los grupos de edad.

Al analizar el retraso de la edad efectiva, hemos podido observar que el ahorro que se genera en el sistema de pensiones es pequeño, concretamente del 1,15% del gasto en pensiones. Solo en el caso del retraso de la edad legal, se genera un mayor ahorro, que llega al 5,49%.

Por lo tanto, no parece suficiente, tal como se ha llegado a afirmar, que los problemas de sostenibilidad del sistema de pensiones se resuelvan haciendo que la edad real de jubilación se acerque a la edad legal. El aumento de esta última puede conseguir mejores resultados, mejorando algo más la sostenibilidad del sistema. De todas formas, esta medida tomada aisladamente no va a poder resolver los graves problemas que presenta actualmente el sistema de pensiones, y mucho menos los que se producirán por la llegada a la jubilación de la generación del *baby boom*.

Prolongar la carrera laboral supone importantes ventajas, tanto a nivel agregado como individual.



5.

Bibliografía.

Comisión Europea (2021). The 2021 Ageing Report. Economic & Budgetary Projections for the EU Member States (2019-2070). European Economy Institutional Paper 148.

Devesa, E.; Devesa, M.; Domínguez, I.; Encinas, B.; García, M.A. y Meneu, R. (2019): “La jubilación parcial en España: aproximación al coste para la Seguridad Social”. https://www.uv.es/pensiones/docs/sistema-publico-pensiones/Parciales_2017.pdf

Devesa, E.; Devesa, M.; Domínguez, I.; Encinas, B.; García, M.A. y Meneu, R. (2019): “El retraso efectivo de la edad de jubilación: el impacto sobre la sostenibilidad del sistema de pensiones”. https://www.uv.es/pensiones/docs/sistema-publico-pensiones/Parciales_2017.pdf

Doménech, R. y García, J.R. (2012): “Prolongación de la vida laboral: retos y oportunidades”. Ponencia presentada en el curso: Envejecimiento activo y prolongación de la vida laboral. UIMP.

García, M. A. (2018): “Efectos de la jubilación parcial con contrato de relevo sobre la equidad y el coste financiero del sistema público de pensiones en España” FEDEA, Apuntes 1/2018. Disponible en: <https://www.fedea.net/documentos-pensiones/>

INE (2021): Encuesta de Población Activa.

OECD (2019). Working Better with Age. OECD, Ageing and Employment Policies. <https://www.oecd-ilibrary.org/content/publication/c4d4f66a-en>.

Sánchez, A. y Jiménez, S. (2021): “La compatibilidad del trabajo y el cobro de pensión en España: análisis institucional en el contexto europeo”. FEDEA, Estudios sobre la Economía Española - 2021/10. Marzo 2021.

Seguridad Social (2019): Muestra Continua de Vidas Laborales.

Seguridad Social (2021): Informe económico financiero que acompaña a los Presupuestos de la Seguridad Social de 2022. <http://www.seg-social.es>

