

▶ Jubilación Flexible y Compatible

Septiembre **2023**

Autores:

José Ignacio Conde-Ruiz

Catedrático en Economía por la Universidad Complutense de Madrid, subdirector de FEDEA y presidente del Foro de Expertos de Instituto Santalucía.

Jesús Lahera Forteza

Catedrático de Derecho del Trabajo por la Universidad Complutense de Madrid e investigador de FEDEA.

Índice

1. Introducción	4
2. Jubilación compatible con el trabajo retribuido	8
3. Las ventajas de permitir la compatibilización entre la pensión y el salario	17
4. Reforma sobre la legislación vigente para conseguir avanzar hacia una jubilación flexible y compatible con el trabajo retribuido	21
5. Nuevo paradigma	24
6. Conclusión	27

Resumen

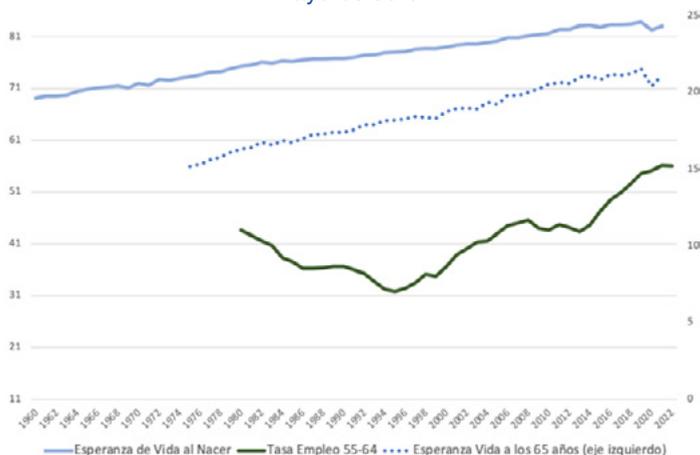
España envejece y va ser necesario adaptar tanto el mercado de trabajo como el sistema de pensiones a esta nueva realidad demográfica. La única vía para afrontar con éxito el reto del envejecimiento pasa necesariamente por utilizar parte de avances en la longevidad a producir o generar riqueza alargando la etapa laboral. Y para ellos urge cambiar radicalmente la forma en que nos jubilamos. Necesitamos alargar de forma flexible la etapa laboral y no podemos permitirnos seguir malgastando el talento senior. El objetivo de este artículo es analizar cómo habría que reformar la legislación española para poder aprovechar todo el potencial del talento sénior en España. La primera parte del estudio analiza la legislación social vigente en España y demuestra que está diseñada con un enfoque de incompatibilidad entre percibir una pensión y realizar un trabajo retribuido. Presentamos las escasas excepciones a la regla de incompatibilidad (jubilación parcial, flexible, activa y trabajo autónomo con renta topada), así como los principales desincentivos que incorpora la legislación para que no sean atractivas ni para los trabajadores ni para las empresas. En la segunda parte del artículo, se presentan propuestas normativas de mejora sobre la legislación vigente para conseguir impulsar el uso de las modalidades existentes. Por último, se presenta una propuesta de reforma más ambiciosa para generalizar una jubilación plenamente compatible con el trabajo remunerado. Para ello proponemos cambios adicionales en la regulación laboral para impulsar un nuevo contrato de trabajo compatible para jubilados y cambios en sistema de pensiones para permitir jubilaciones a la carta que sean acordes no sólo a la tipología del trabajo desarrollado, sino también a la salud del trabajador y a sus preferencias particulares. En definitiva, presentamos una propuesta de reforma hacia una imprescindible jubilación flexible y compatible ante los cambios futuros del mercado laboral derivados del envejecimiento de la población con la preocupante reducción de la tasa de dependencia entre activos y pasivos.

1. Introducción: el envejecimiento de la población en España

España, como el resto de los países industrializados, se enfrenta al reto del envejecimiento. No obstante, como señalan Conde-Ruiz y González (2021) este proceso de envejecimiento será mucho más intenso que en otros países. Son tres los elementos que explican un proceso de envejecimiento más intenso en España. 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 en edad fértil. 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 sólo 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 tenga una de las tasas de dependencia más elevadas del mundo. La tasa de dependencia es la ratio entre la población mayor de 64 años y la población en edad de trabajar (16-64 años). En definitiva, en comparación con Europa, empezamos el siglo XXI siendo uno de los países más jóvenes gracias en parte al fenómeno migratorio, pero llegaremos al año 2050 siendo uno de los países más envejecidos.

A pesar del envejecimiento poblacional, como se puede ver en el siguiente gráfico, el aumento de la esperanza de vida salvo en la última década no está viniendo acompañado de un aumento en la participación laboral de los trabajadores mayores

Esperanza de vida (al nacer y los 65 años) y tasa de empleo de los trabajadores Mayores 55-64

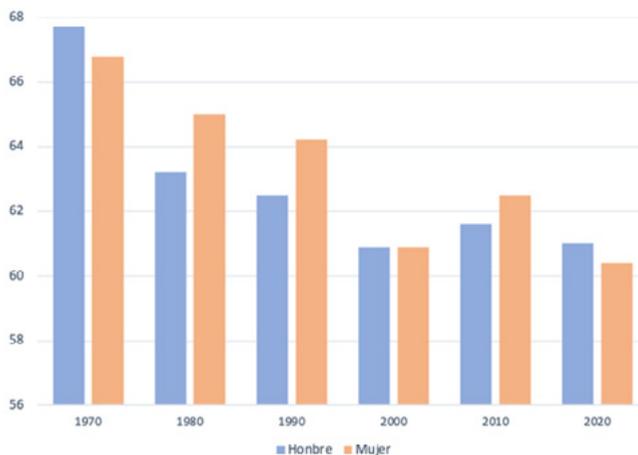


Fuente: OCDE

De hecho, durante el siglo XX, a medida que aumentaba la longevidad, el diseño de las pensiones facilitaba la salida del mercado laboral a edades cada vez más tempranas. La combinación de ambas realidades ha duplicado la duración del periodo de jubilación, que ha aumentado en 10 años, cuatro años por el aumento de la longevidad y seis años por las prejubilaciones, para un número cada vez mayor de jubilados. Es fácil darse cuenta de que esta dinámica hace insostenible los sistemas de pensiones de reparto como el nuestro. Por ello, desde el inicio del siglo XXI, todos los países han empezado a reformar los sistemas de pensiones para adaptarlos a la nueva demografía y más específicamente a la nueva longevidad. En primer lugar, y casi unánimemente en todos los países, se ha ido posponiendo gradualmente la edad de jubilación hasta los 67 años.

No obstante, a pesar del retraso en la edad de jubilación introducido en la reforma del 2011, apenas sí ha cambiado la edad efectiva media de la salida del mercado laboral tanto para hombres como para mujeres. Como podemos ver, apenas alcanza los 61 años, cuando en los años 70 estaba claramente por encima de los 67 años, tanto para mujeres como para hombres.

Edad efectiva de la salida del mercado de trabajo: hombres y mujeres



Fuente: OCDE

El progreso en la longevidad continua imparable. En la actualidad, casi el 90% de cada generación alcanza los 65 años y una vez alcanzada, la esperanza de vida es superior a 20 años. Además, las proyecciones demográficas anticipan que la esperanza de vida continuará creciendo en las próximas décadas. En los próximos 28 años los hombres que llegan a los 65 van a vivir en media tres años más que ahora y las mujeres 2,5 años adicionales.

Esperanza de vida y esperanza de vida a los 65: 2022 vs 2050

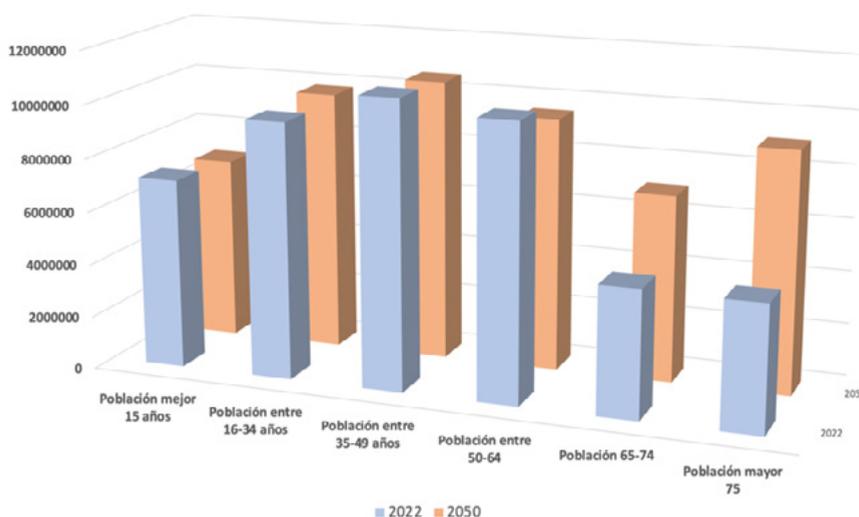
	Esperanza vida al nacer		Esperanza vida a los 65 años	
2022	85,9	80,4	23	19,1
2050	89	84,9	25,5	22

Fuente: OCDE

De esta forma, según estas últimas proyecciones del INE, dadas las bajísimas tasas de fecundidad, siempre las defunciones van a ser superiores a los nacimientos y, por lo tanto, hasta el año 2050 tendremos un saldo vegetativo negativo. No obstante, la población española va a crecer, pasando de los 47,4 millones de la actualidad hasta los 52,8 millones en 2050. Este crecimiento de la población será posible gracias a la entrada neta de nueve millones de inmigrantes.

España, y ningún país del mundo, se ha enfrentado nunca a un proceso de envejecimiento tan intenso como el que tenemos por delante. Según el INE, en los próximos 28 años la estructura por edad de la sociedad española va a cambiar radicalmente. Como podemos ver en el siguiente gráfico, la población mayor de 65 años va a pasar de los 9,5 millones a los 16 millones, mientras que la población en edad de trabajar, a pesar de la intensa entrada de inmigrantes, caerá en cerca de un millón de personas.

Estructura de la población española por edad: 2022 vs 2050



Fuente: INE (2022)

Este intenso proceso de envejecimiento sin precedentes en la historia va a provocar intensos cambios en todos los ámbitos, incluido en la economía. No sólo va a provocar cambios profundos en el estado del bienestar orientando el gasto, aún más, hacia la (pensiones, sanidad y dependencia), sino también se tienen que producir cambios profundos en el mercado laboral.

El proceso de envejecimiento que tenemos por delante será tan intenso que la tasa de dependencia, que mide el porcentaje de población mayor de 64 años sobre la población entre 16 y 64 años, va a pasar del 33% de la actualidad al 57% en 2050. Esto significa que, a pesar de que está suponiendo una intensa entrada de inmigrantes de unos 9 millones, donde ahora hay tres trabajadores potenciales para pagar una pensión, en 28 años habrá tres trabajadores para pagar prácticamente dos pensiones. Es evidente que la única solución va a pasar por retrasar la salida del mercado laboral para compensar el aumento en la esperanza de vida. O, dicho de otra forma, se tiene que terminar la dinámica del pasado donde todo el aumento en los años de vida, gracias a los avances médicos y sanitarios, se transformen íntegramente en años destinados a estar jubilados. Será necesario adaptar tanto el mercado de trabajo como el sistema de pensiones a esta nueva realidad demográfica. Y esta reforma pasará necesariamente por utilizar parte de avances en la longevidad a producir o generar riqueza alargando la etapa laboral. Y la única vía posible, pasará por cambiar radicalmente la forma en que nos jubilamos. Necesitamos alargar de forma flexible la etapa laboral y no podemos permitirnos seguir malgastando el talento sénior. El objetivo de este artículo es analizar como habría que reformar la legislación española para poder aprovechar todo el potencial del talento sénior en España.

Este artículo está organizado de la siguiente forma. La sección dos analiza la legislación vigente en España y demuestra que está diseñada con un enfoque de incompatibilidad entre percibir una pensión y realizar un trabajo retribuido. En dicha sección se presentan las modalidades que permiten al trabajador jubilar y percibir un salario (jubilación parcial, flexible, activa y trabajo autónomo con renta topada), así como los principales desincentivos que incorpora la legislación para que no sean atractivas ni para los trabajadores ni para las empresas. En la sección cuatro se presentan propuestas de mejora sobre la legislación vigente para conseguir impulsar el uso de las modalidades existentes. La sección cinco presenta una propuesta de reforma más ambiciosa para generalizar una jubilación compatible con el trabajo remunerado. Para ello proponemos cambios adicionales en la regulación laboral para impulsar un nuevo contrato de trabajo compatible de jubilados y cambios en sistema de pensiones para permitir jubilaciones a la carta que sean acordes no sólo a la tipología del trabajo desarrollado, sino también a la salud del trabajador y a sus preferencias particulares.

2. Jubilación compatible con el trabajo retribuido: legislación vigente en España

1. La regla legal 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, es incompatible con el trabajo retribuido, salvo algunas excepciones. Ambos rasgos de rigidez generan un doble muro porque, cumplida la edad ordinaria y los requisitos de la normativa de Seguridad Social, se pasa directamente, sin transición, del trabajo retribuido a la pensión de jubilación y de asalariado a pensionista con un tope máximo de cuantía, sin apenas alternativas viables de compatibilidad con el trabajo retribuido. Es decir, por regla general el trabajador pasa de trabajar a jornada completa a trabajar cero horas. Ello puede no causar problemas al trabajador si la tasa de sustitución del salario del pensionista es alta, pero, si la caída de ingresos es fuerte, este doble muro causa un perjuicio económico significativo a la persona trabajadora.

El fundamento de esta incompatibilidad de la jubilación con el trabajo retribuido es, en el sentido clásico de las legislaciones de Seguridad Social construidas a lo largo del siglo XX, una concepción que asocia el cumplimiento de la edad correspondiente de jubilación con una imposibilidad física o psíquica para trabajar que justifica la pensión pública. Las excepciones de compatibilidad, normalmente con jornadas parciales en esta concepción clásica, minoran la cuantía de pensión.

Como apuntaremos, este fundamento jurídico, pero también socioeconómico, no resulta ya útil en el siglo XXI, donde el cumplimiento de la edad de jubilación ordinaria implica, en muchas ocasiones, estar en plenas facultades físicas y psíquicas con una alta esperanza de vida.

Llama la atención, en este sentido, la detectada evolución, normativa y jurisprudencial, de la pensión de incapacidad permanente (arts.194 y 198 Decreto-Legislativo 8/2015 Ley General Seguridad Social (en adelante LGSS) en sus diferentes grados, hacia la compatibilidad con el trabajo retribuido en función del estado físico y psíquico, y el asentamiento de esta. Concepción clásica en la jubilación donde, por regla general, no existe una imposibilidad real de trabajar. La pensión de incapacidad permanente en su grado total es compatible con el salario en misma o distinta empresa siempre y cuando las

funciones no coincidan con las que motivaron la declaración de incapacidad. La pensión de incapacidad permanente en su grado absoluta y gran invalidez es incompatible en los mismos términos que una pensión de jubilación (art. 213 LGSS), pero la jurisprudencia ha terminado aceptando márgenes de compatibilidad mayores en función de la posibilidad física de prestar trabajo por cuenta ajena o propia. Sin embargo, la pensión de jubilación se rige por la regla general de la incompatibilidad (art. 213 LGSS), sin valoración del estado real físico o mental del jubilado para continuar trabajando, con las excepciones que ahora trataremos.

El punto de partida en la legislación española es, como se ha anticipado, el vigente art.213.1 LGSS. Este precepto parte, con este fundamento, de una inicial incompatibilidad entre la pensión de jubilación y trabajo remunerado, “con las salvedades y en los términos que legal o reglamentariamente se determinen”. Por tanto, el sistema opera con una regla general de incompatibilidad sujeta a excepciones legales o reglamentarias.

2. Las excepciones a la regla general de incompatibilidad

Estas excepciones normativas a la regla legal general de la incompatibilidad entre pensión y trabajo retribuido son, en breve síntesis, conceptualmente, las siguientes. Como podemos ver cada modalidad establece una condición de partida distinta.

Modalidades de Jubilación Compatibles con el Trabajo Retribuido
Jubilación activa: persona trabajadora que se jubila, extinguiendo su relación laboral, y que va a compatibilizar parte o toda su pensión de jubilación y un trabajo remunerado por cuenta ajena o propia, en misma o distinta empresa, con las condiciones legalmente establecidas.
Jubilación parcial: persona trabajadora que, en las condiciones legalmente establecidas, se jubila gradualmente, previo pacto con su empresa, con un reparto proporcional entre pensión y salario, con jornada reducida, hasta la jubilación completa.
Jubilación flexible: pensionista de jubilación que, en las condiciones legalmente establecidas, vuelve al mercado laboral, con un trabajo remunerado a tiempo parcial que disminuye proporcionalmente su pensión de jubilación.
Jubilación compatible con trabajo autónomo: pensionista de jubilación que efectúa trabajos autónomos por cuenta propia en las condiciones legalmente establecidas.

Ahora vamos a analizar los requisitos legales vigentes de cada una de estas modalidades:

La primera excepción es la **jubilación activa** del art.214 LGSS, que, *“sin perjuicio de lo establecido en el art.213 LGSS”*, admite la *“compatibilidad de pensión de jubilación y trabajo remunerado por cuenta propia o ajena, a tiempo completo o parcial”*, con unas determinadas condiciones:

- El acceso a la pensión es al menos un año después de haber cumplido la edad legal de jubilación del art. 205 LGSS (con el régimen transitorio hasta 2027) que en cada caso resulte aplicable, sin admitirse jubilaciones anticipadas.
- El porcentaje aplicable a la base reguladora ha de alcanzar el 100% a efectos de cálculo de la pensión.
- La cuantía de la pensión de jubilación será equivalente al 50% de la reconocida inicialmente, una vez aplicado, si procede, el tope máximo de la pensión. El único caso donde la cuantía de la pensión es de 100% es cuando se compatibiliza con un trabajo por cuenta propia y se acredita tener contratado, al menos, un trabajador por cuenta ajena.
- El beneficiario tiene la consideración a todos los efectos de pensionista y su pensión se revaloriza dentro del sistema general.
- Se cotizará únicamente por incapacidad temporal y por un 9% de cotización solidaria, no computable para las prestaciones (7% a cargo del empresario y un 2% del trabajador), conforme al art. 153 LGSS.
- El trabajador con jubilación activa puede, con estas condiciones, suscribir un contrato de trabajo a tiempo completo o parcial o trabajar por cuenta propia sin límite de ingresos. Puede ser la misma empresa con la que tenía contrato de trabajo u otra distinta. En cualquiera de los dos casos, previamente, el contrato de trabajo anterior habrá sido extinguido, sin indemnización salvo pacto en contra, por jubilación voluntaria (art.49.1.f ET).
- Tras cese de actividad laboral por cuenta ajena o de trabajo por cuenta propia se restablece la pensión íntegra.

La segunda excepción es la **jubilación parcial** del art.215 LGSS y 12.6 ET, por remisión del art.213 LGSS, que admite expresamente en estos casos compatibilizar pensión de jubilación y “un trabajo a tiempo parcial, con minoración de su cuantía en proporción a la reducción de la jornada del trabajador”, con los requisitos establecidos en el citado precepto. Esta fórmula permite la transición gradual hacia la jubilación completa pero, como apuntaremos, con desincentivos para los necesarios acuerdos entre empresa y trabajador de jubilación parcial. Las condiciones son las siguientes:

- El trabajador y la empresa acuerdan renovar el contrato de trabajo reduciendo la jornada, con la minoración correspondiente salarial.
- La pensión prevista de jubilación se minora en proporción inversa a la reducción aplicable a la jornada del pensionista en relación con un trabajador a tiempo completo comparable. En un ejemplo sencillo, una vez cumplida la edad ordinaria de jubilación, si la empresa y el trabajador acuerdan la jubilación parcial, reduciendo un 50% la jornada, el salario pasa a ser del 50% y se devenga el 50% de la pensión. Existe así un reparto de rentas salariales y de pensión del jubilado parcial, siendo viable, de esta manera, compatibilizar trabajo remunerado a tiempo parcial y pensión parcial de jubilación.
- Existen dos tipos de jubilación parcial, la ordinaria (art.215.1 LGSS) y la anticipada (art.215.2 LGSS).
 - La jubilación parcial ordinaria se puede pactar cuando se cumple la edad ordinaria de jubilación del art.205 LGSS, en conexión con la DT 7ª LGSS, y se cumplen los requisitos para acceder a la pensión. La reducción de la jornada debe ser entre un mínimo de 25% y un máximo de 50% con la correspondiente minoración de salario y pensión. No es exigible contrato de relevo.
 - La jubilación parcial anticipada se puede pactar a los 65 años con 33 años de cotización, o a los 63 años con 36 años y 6 meses cotizados, siempre que exista una antigüedad en la empresa de, al menos, 6 años desde la fecha de la misma. Es obligado suscribir contrato de relevo con desempleado o temporal en la empresa, pudiendo ser de duración determinada, vinculada a la posterior jubilación completa del jubilado parcial, o indefinida, igual que puede ser a tiempo completo o parcial con el mínimo de jornada reducida. La reducción de la jornada es entre un mínimo de 25% y máximo de 50%, o del 75% si se suscribe contrato de relevo indefinido a tiempo completo.
- Durante el período de jubilación parcial, el art.215.2.g LGSS, exige cotizar por la base de cotización que, en su caso, hubiese correspondido de seguir trabajando a tiempo completo. Por tanto, es un sobrecoste para la empresa. Además, conforme al art.215.2.e LGSS, debe existir correspondencia del contrato de relevo con las bases de cotización del jubilado parcial, nunca inferiores al 65%.
- En ambas versiones, el contrato de trabajo del jubilado parcial se extinguirá definitivamente por cualquier motivo del art. 49 ET, en particular por jubilación voluntaria completa, sin indemnización salvo pacto en contra, cuando se acceda al 100% de la pensión.

La tercera excepción, diseñada exclusivamente para los ya jubilados, es la **jubilación flexible** pues, en el marco del art. 213.1 LGSS, se puede acceder desde la jubilación a un trabajo a tiempo parcial, con la correspondiente minoración de la pensión en proporción

a la jornada laboral, en un supuesto similar al de jubilación parcial, pero proviniendo de una jubilación completa, no de un trabajo por cuenta ajena con transición gradual a pensionista. En estos casos de retorno del pensionista al mercado laboral opera la lógica de reducción de la cuantía de pensión en proporción a la jornada a tiempo parcial. La jubilación parcial está diseñada para una persona que se va a jubilar gradualmente, con un reparto proporcional de pensión y trabajo remunerado a tiempo parcial, hasta la retirada completa del mercado laboral, mientras que la jubilación flexible, con la misma técnica de reparto proporcional entre pensión y trabajo remunerado a tiempo parcial, lo está para ya jubilados que quieren volver al mercado laboral. La regulación es, por ello, distinta, sin ser aplicables las restricciones del art. 215 LGSS, exclusivas de la jubilación parcial, ni tampoco los requisitos de la jubilación activa del art. 214 LGSS, suscribiendo el jubilado flexible un contrato a tiempo parcial con salario proporcional a la disminución de su pensión de jubilación en el marco del art.213.2 LGSS. Tampoco parece aplicable a estos supuestos la cotización de solidaridad del art.153 LGSS, literalmente dirigida sólo a la jubilación activa del art.214 LGSS. En jubilaciones flexibles operan las reglas específicas de cotización de trabajadores con edad de jubilación ordinaria del art.152 LGSS (reformado por Ley 21/2020) que declaran la exención de cotización salvo en contingencias por incapacidad temporal. Los requisitos de la jubilación flexible son:

- Trabajo a tiempo parcial en el sector privado con una reducción mínima de un 25% y máxima de un 50% sobre la jornada habitual. Consecuentemente, el jubilado debe realizar una jornada de entre el 75% y el 50% de la jornada de trabajo a tiempo completo.
- La pensión causada se reduce en proporción inversa a la reducción de jornada en el trabajo a tiempo parcial que se va a compatibilizar.
- Período mínimo de cotización de 33 años.

La cuarta excepción es, finalmente, la **compatibilidad de la pensión de jubilación ordinaria**, sin reducción de cuantía, con un **trabajo por cuenta propia**, de naturaleza no laboral, con las condiciones del propio art.213.4 LGSS, que topa los ingresos en la cuantía vigente del Salario Mínimo Interprofesional cada año. No se está obligado a cotizar por estas actividades económicas. Es el supuesto más cercano a una plena compatibilidad, pero con el tope de ingresos del SMI vigente en cada año (en 2022, ha sido 14.000 euros). La delimitación del supuesto es la naturaleza de la prestación que debe ser siempre por cuenta propia, esto es, sin dependencia ni ajenidad con una empresa, quedando excluidos los contratos de trabajo. Se admite, así, la compatibilidad con esta renta topada en SMI exclusivamente en trabajos autónomos, con, como declara el art.213.4 LGSS, ausencia de obligación de cotización en el régimen especial de autónomos de la Seguridad Social.

Por último, a este sistema general de regla y excepciones debemos añadir situaciones específicas donde se permite la plena compatibilidad entre pensión y trabajo retribuido en determinadas profesiones liberales que optaron por sus mutualidades de previsión social

(abogados, arquitectos, médicos...). Mención aparte la compatibilidad entre pensión y devengo de derechos de creación artística derivados de la propiedad intelectual o la posibilidad del pensionista de ser miembro de consejos de administración de compañías.

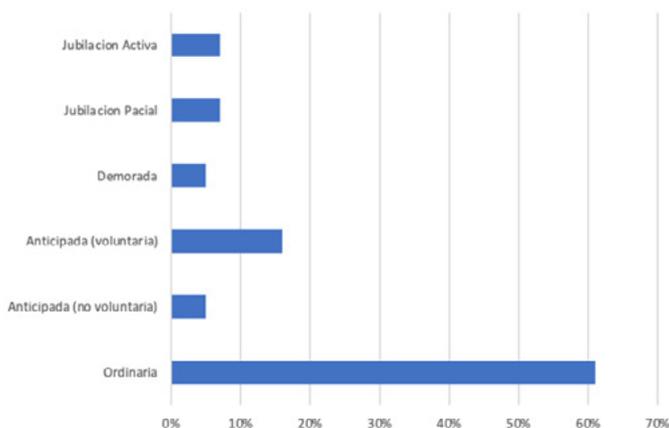
Hemos ordenado y explicado los distintos supuestos legales de compatibilidad entre pensión de jubilación y trabajo remunerado. La siguiente tabla resume esta información.

Distinto es la jubilación demorada, incentivada en la Ley 21/2020, que son supuestos donde la persona trabajadora se jubila a una edad mayor de la legalmente prevista como ordinaria.

Jubilación Activa	<ul style="list-style-type: none"> . Incorporarse justo después de haberse jubilado . un año después de edad legal de Jubilación (un año de jubilación demorada) . tener 100% Base Reguladora . 50% de la pensión . 100% de la pensión si es Autónomo y contrata trabajador . cotiza por Incapacidad Temporal y 9% cotización Solidaria 				
Jubilación Parcial	<ul style="list-style-type: none"> . Incorporarse desde empleo, accediendo a jubilación parcial . trabajador Empresa acuerdan novar contrato <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <tr> <td style="text-align: center;">ordinaria</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> . reducción jornada entre 25% y 50% . no exige contrato de relevo </td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">anticipada</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> . entre el 25% y 50% de reducción de jornada . exige contrato de relevo . si el contrato de relevo es indefinido a tiempo completo la reducción jornada puede ser 75% </td> </tr> </table> <ul style="list-style-type: none"> . exige cotizar por la base como si el trabajador estuviera a tiempo completo . período mínimo de cotización de 33 años 	ordinaria	<ul style="list-style-type: none"> . reducción jornada entre 25% y 50% . no exige contrato de relevo 	anticipada	<ul style="list-style-type: none"> . entre el 25% y 50% de reducción de jornada . exige contrato de relevo . si el contrato de relevo es indefinido a tiempo completo la reducción jornada puede ser 75%
ordinaria	<ul style="list-style-type: none"> . reducción jornada entre 25% y 50% . no exige contrato de relevo 				
anticipada	<ul style="list-style-type: none"> . entre el 25% y 50% de reducción de jornada . exige contrato de relevo . si el contrato de relevo es indefinido a tiempo completo la reducción jornada puede ser 75% 				
Jubilación Ordinaria	<ul style="list-style-type: none"> . permite realizar trabajo por cuenta propia (de naturaleza no laboral) con ingresos inferiores al SMI 				
Jubilación Flexible	<ul style="list-style-type: none"> . ser pensionista de jubilación de cualquier régimen de seguridad social . con disminución parcial de la pensión en proporción a la jornada parcial de trabajo por cuenta ajena . Trabajo a tiempo parcial con una reducción entre 25% y 50% de la jornada . período mínimo de cotización de 33 años 				

Como podemos ver, en el siguiente gráfico, de las altas de jubilación para el año 2019, tan solo el 7% de los trabajadores que se jubiló lo hizo en en la modalidad de jubilación activa y otro 7% en la modalidad de jubilación parcial. Por lo tanto, podemos decir que cada año, solo el 14% de los trabajadores que se jubila consigue hacerlo combinando la pensiones y el salario. La jubilación flexible apenas se utiliza.

Distribución de tipos de Jubilación. Año 2019



Fuente: Anuarios de la Seguridad

3. Identificación de desincentivos a la compatibilidad

Como hemos indicado anteriormente, el sistema vigente parte de la regla general de la incompatibilidad entre pensión de jubilación y trabajo retribuido, en un esquema clásico que divide ambas etapas – trabajador y pensionista – como dos compartimentos estancos. Es una concepción que entiende, prácticamente, como definitivo el abandono del mercado de trabajo una vez cumplida la edad de jubilación. Por tanto, de inicio, ya existe un generalizado desincentivo a poder compatibilizar pensión y salario, o retribuciones por cuenta propia, porque la regla general legal, con el fundamento clásico antes descrito, es la incompatibilidad de rentas.

Las expuestas excepciones de compatibilidad descritas tienen, a su vez, desincentivos, tanto para la empresa (o la demanda de trabajo) como para el propio trabajador (o la oferta de trabajo). El resultado es que, en la práctica, y pese a estas excepciones, opera la regla general de la incompatibilidad entre pensión de jubilación y trabajo retribuido.

Desincentivos de la jubilación activa. Esta modalidad tiene desincentivos para trabajador y empresa y una regulación compleja, no acompañada con la regulación laboral. La Ley 21/2021 suprimió, con acierto, el antiguo compromiso de mantenimiento de empleo de la empresa. Pero a cambio estableció el aumento de la edad a un año más de la jubilación ordinaria. El tener que dejar pasar un año desde la edad de jubilación legal, es un desincentivo claro a su uso.

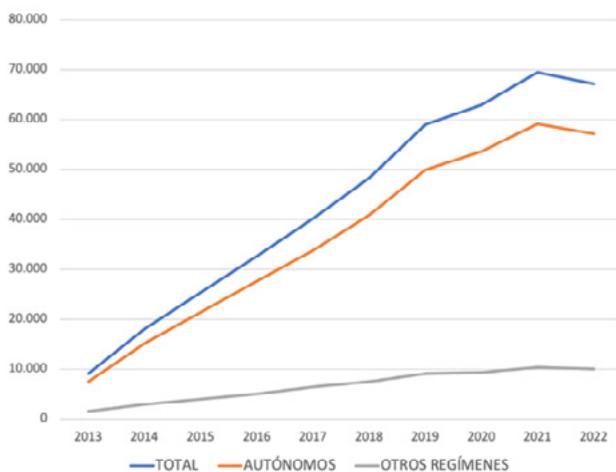
Del lado del trabajador, el problema principal de la jubilación activa es que tiene que extinguir su contrato de trabajo por jubilación voluntaria sin indemnización (art.49.1.f ET), salvo pacto en contra con la empresa, perdiendo una mochila normalmente amplia indemnizatoria, y tener asegurado un contrato de trabajo, en la misma o distinta empresa, compatible tan sólo con el 50% de la pensión.

Del lado de la empresa contratante, aunque el contador del nuevo contrato de trabajo en antigüedad se pone a cero, se aplican las reglas generales, sin que se facilite de manera flexible la salida en su momento de esta persona, y, por lo tanto, sin incertidumbre judicial. La ventaja empresarial es, tan sólo, una menor cotización solidaria por el jubilado activo, el 7%, lo que sí puede motivar esta contratación laboral.

Probablemente, en estos escenarios, ni el trabajador quiera jubilarse activamente de manera voluntaria (pues si puede preferirá permanecer en la empresa hasta un despido indemnizado o mutuo acuerdo indemnizado), ni la empresa tendrá estímulos suficientes para que continúe el jubilado activo o contratar a un jubilado activo en el mercado.

La vía que puede ser más útil es la conversión del jubilado activo, una vez extinto su contrato de trabajo (previo a veces acuerdo indemnizatorio con la empresa), en trabajador autónomo que, además, si contrata un empleado, abre el acceso a la cuantía total de la pensión. Pero esta vía, que parece incentivar la ley, crea distorsiones difíciles de explicar. De un lado, puede propiciar jubilados activos que sean falsos autónomos, haciendo lo mismo en la empresa que por cuenta ajena en este nuevo escenario jurídico. De otro lado, incentiva que el jubilado activo autónomo contrate un empleado, para acceder a la pensión completa, con los riesgos de fraude que tiene esta cuestión. De hecho, tal como se podía anticipar la mayoría de las jubilaciones activas son con trabajadores autónomos.

Evolución de las jubilaciones activas: autónomos vs otros regímenes



Desincentivos de la jubilación parcial. La jubilación parcial, reformada en 2011 y 2013, en especial de la modalidad anticipada, ha ido endureciendo los requisitos de acceso y añadiendo sobrecostos de cotización.

Desde el lado de la empresa, los desincentivos son inmensos. Por lado, tiene que cotizar como si fuera un contrato a tiempo completo en los contratos de trabajo del jubilado parcial y, por otro lado, debe suscribir un contrato de relevo (temporal o indefinido). Además, es una vía que exige pacto entre trabajador y empresa, mediante novación contractual.

La jubilación parcial, desde una edad anticipada, compatibilizando salario y pensión parcial, hasta la jubilación ordinaria completa, es penalizada, salvo en situaciones vigentes a través de pactos colectivos por esta compleja transitoriedad y con la excepción de su recuperación en una norma de 2019 en el sector industrial. Estos sobrecostes empresariales no motivan este tipo de transiciones hacia la jubilación completa. Además, la ley concibe estas jubilaciones parciales anticipadas como una política de reparto de empleo mediante contratos de relevo, con exigencias añadidas para las empresas, más que como una pasarela gradual hacia la jubilación definitiva. Se adoptó, en su momento, una política contraria a las jubilaciones parciales graduales, por causar un exceso de coste a la Seguridad Social, lo que ha desmotivado esta vía de compatibilidad entre pensión y salario parcial. Ello contrasta con la presencia de fórmulas de jubilación anticipada total en despidos colectivos y reestructuraciones empresariales, o incluso por voluntad de la persona trabajadora, bien que con coeficientes reductores de la pensión aumentados en la reforma de Seguridad Social de 2021 (Ley 21/2021).

No se ha realizado tampoco una política de incentivos a la jubilación parcial flexible, pendiente de desarrollo reglamentario específico, con un retorno al trabajo parcial desde la jubilación completa, impulsada en su momento, y abandonada en los últimos años, donde el foco se ha centrado en la jubilación activa.

Desincentivos de la jubilación ordinaria con trabajo autónomo. Finalmente, la compatibilidad de pensión de jubilación y trabajo por cuenta propia está, por su parte, topada en el Salario Mínimo Interprofesional anual, lo que no incentiva esta simultaneidad. Puede estar generando, además, situaciones de trabajo por cuenta propia retribuido con rentas reales no declaradas para cumplir esta compatibilidad tan restringida. Parece increíble que desde la ley se esté incentivando, de esta manera, la economía sumergida.

En consecuencia, ni la jubilación parcial, ni la jubilación activa, ni el trabajo retribuido por cuenta propia, ni la jubilación flexible, facilitan, precisamente, la compatibilidad entre pensión y retribución, ni 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 presencia clásica de una concepción de la jubilación como la retirada definitiva del mercado de trabajo sin ningún tipo de transición gradual.

El problema se agrava con la recuperación, en 2018, de las jubilaciones forzosas de los convenios colectivos, bien que, corregido, sólo en parte, por la Ley 21/2021 con la nueva DA 10ª ET, que aumenta la edad a 68 años y vincula estas cláusulas con mayores exigencias mezcladas con políticas de igualdad de género. En estos casos se opta por el abandono obligado del mercado laboral, con una extinción del contrato de trabajo sin indemnización, en un modelo que gira sobre esta incompatibilidad entre pensión y trabajo retribuido. El trabajador se ve forzado a pasar a pensionista, sin prácticamente alternativas de compatibilidad con rentas salariales o por cuenta propia, perdiendo ingresos. No sólo es que no exista jurídicamente ninguna conexión ni flexibilidad entre la jubilación forzosa y la activa, es que, además, estamos en presencia de dos políticas contradictorias.

3. Las ventajas de permitir la compatibilización entre la pensión y el salario

Hemos visto cómo toda la legislación española, ya sea en el mercado de trabajo o el diseño del sistema de pensiones, está pensada con la filosofía de que los trabajadores mayores molestan, ya sea porque son poco productivos para las empresas o porque se piensa que quitan el trabajo a los jóvenes, y por lo tanto incentivan la salida del mercado laboral lo antes posible. Pero mucho han cambiado las cosas desde que esta legislación obsoleta e ineficiente fue diseñada.

En primer lugar, sabemos que es falsa la idea de que los trabajadores mayores quitan el trabajo a los trabajadores jóvenes. La falsedad se sustenta en creer que la cantidad de horas trabajadas de una economía esta fija, y por lo tanto si es trabajada por una persona no puede serlo por otra. Pero esta premisa no se cumple empíricamente, e incluso en economía lleva el nombre de “la falacia de la suma fija de trabajo” (i.e. *lump of labor fallacy*). Sabemos, que las economías donde la tasa de empleo de los trabajadores mayores es alta, también lo es la de los trabajadores jóvenes. Y esto es lógico, ya que, en una economía, cuanto más gente trabaja, mayor es su consumo e inversión y, por tanto, mayor es su PIB. Además, en muchos de los casos las habilidades de los mayores son complementarias a las de los jóvenes.

Por otro lado, las próximas décadas se van a jubilar las generaciones del *Baby Boom*. Como se puede ver en el siguiente gráfico, la población que cumple 63 años va a aumentar de forma continua hasta el año 2043. En los próximos 27 años se van a jubilar cerca de 20 millones de trabajadores. En los 20s lo harán unos 220 mil trabajadores al año y en los 30s unos 750 mil trabajadores. Este aumento en el número de jubilados ocurrirá al mismo tiempo que tanto su longevidad como la de los que ya están jubilados es mucho mayor que en cualquier época pasada.

Población con 63 años: 1970-2050



Fuente: INE (2022)

La única vía para afrontar el fuerte proceso del envejecimiento de la población en España, anticipado desde la introducción de este estudio, es facilitar que los trabajadores que así lo deseen puedan ser productivos más allá de la edad legal de jubilación. Para ello, como proponemos, será necesario dar la vuelta a la legislación laboral y de pensiones como un calcetín con el objetivo de dejar de desaprovechar todo el talento sénior que desee seguir trabajando. El sistema de jubilación actual, donde el trabajador pasa de trabajar 40 horas a la semana a trabajar cero horas, carece de lógica. La salida del mercado de trabajo hacia la jubilación debería tener tres características: i) el proceso no debe ser homogéneo a todos los trabajadores y debe tener en cuenta cómo de dura o exigente físicamente es la profesión y la salud del trabajador; ii) el proceso debe ser flexible, en el sentido de que los trabajadores no pasarán de trabajar a jubilarse en una sola noche, sino que habrá una reducción gradual de la jornada laboral hasta la jubilación total; y iii) una vez alcanzada la edad de jubilación, el sistema debe permitir, si así lo desea el trabajador, la plena compatibilidad entre la percepción de la pensión y el salario.

Este último punto es muy relevante y España está muy mal posicionada en la comparativa internacional. Según la OCDE (2018) y Jiménez (2021) y el informe “España 2050” en sus capítulos 5º y 7º (2021), España es de los países de la OCDE donde un menor porcentaje de trabajadores con edades entre los 60 y 69 años perciben simultáneamente la pensión y el salario. Apenas el 0,5% de los hombres y el 1,8% de las mujeres, entre 65 y 69 años, combinan trabajo y pensión.

Es decir, el modelo legal que tenemos contrasta con las ventajas para las personas trabajadoras, empresas, la economía y el Estado, que ofrece la plena compatibilidad entre pensión de jubilación y trabajo retribuido.

- Para los trabajadores esta plena compatibilidad implica el doble ejercicio de la jubilación voluntaria – dejando al margen la criticable fórmula convencional forzosa – y del derecho al trabajo que tiene reconocimiento constitucional en el art.35 CE. Una vez generado el derecho a pensión, cumplidos los requisitos de la jubilación ordinaria, se

debería garantizar el derecho al trabajo, que conduce a esta compatibilidad de rentas en un mercado libre. El perjuicio económico que implica a veces la jubilación drástica, con pérdidas repentinas de ingresos dado el tope máximo de la pensión, debería ser compensado con este ejercicio del derecho al trabajo si existen oportunidades de trabajar por cuenta ajena o propia, en la misma o distinta empresa. Como hemos razonado, la concepción clásica que asocia la jubilación con la imposibilidad de trabajar, siendo sustituido el salario por pensión pública, no se corresponde con la realidad del siglo XXI, donde la mayor parte de pensionistas están capacitados para seguir trabajando, si es su deseo, una vez consolidada su pensión. La afortunada alta esperanza de vida abre en mayor medida estas oportunidades, siempre por decisión voluntaria. La continuidad en el desarrollo a través del trabajo, a tiempo completo o parcial, con flexibilidad, de personas con talento y experiencia debería formar parte de las opciones de la vida.

- Para las empresas es una vía para afrontar el envejecimiento de sus plantillas, sobre todo ante la próxima jubilación de los *baby boomers* (1957-1977) en España que va a ocasionar problemas de coberturas de vacantes en las empresas, con caídas significativas en la tasa de dependencia entre activos y pasivos. Con la plena compatibilidad entre pensión y trabajo retribuido, las empresas ganan activos ante este futuro déficit de vacantes y caída de activos, con el valor añadido del talento y la experiencia de este colectivo dispuesto a seguir trabajando, por cuenta ajena o propia, a tiempo completo o parcial. Además, se suprimirían los expuestos riesgos del actual sistema de jubilación activa de generar falsos autónomos, con problemas jurídicos para las empresas, y autónomos con contrataciones fraudulentas de empleados para cobrar toda la pensión. La plena compatibilidad de rentas debe ser motivo para rediseñar modelos laborales adecuados a jubilados activos y solucionar la ausencia de incentivos y rigideces del sistema actual. Es una opción que coopera a intercambios razonables con acuerdos entre las partes, evitando situaciones donde el trabajador, cumplida la edad ordinaria de jubilación, no se va de la empresa porque no quiere renunciar a la indemnización de despido, teniendo en cuenta su caída de ingresos al cobrar exclusivamente la pensión pública (sin perjuicio tenga plan privado de pensiones). Intercambios mediante acuerdos individuales más recomendables que las cláusulas convencionales de jubilaciones forzosas.
- Para la economía en su conjunto, y ante esta jubilación próxima de la generación *Baby Boom*, la plena compatibilidad ofrece las ventajas de una herramienta para afrontar el futuro déficit de vacantes en las empresas. Ya lo estamos viendo, por ejemplo, en el servicio público de Sanidad, donde la necesidad de médicos obligará de manera inmediata a abrir esta puerta. Lo mismo pasará en el futuro en muchos sectores. El colectivo de jubilados activos formará parte de la demanda de empleo, con efectos positivos en el mercado de trabajo y en el mayor equilibrio de la tasa de dependencia entre activos y pasivos (aunque sea pagando una cotización de solidaridad). El

ingreso de rentas adicionales, por trabajos por cuenta ajena o propia, de pensionistas supone para la economía, y el propio Estado, mayor capacidad de ingresos fiscales. Los beneficios para la salud que ocasiona, generalmente, el envejecimiento activo, suponen ahorros al sistema público sanitario y de dependencia.

- Para la Seguridad Social, la plena compatibilidad entre pensión y trabajo retribuido fortalece, a través de cotizaciones de solidaridad, los ingresos, sin ningún sacrificio porque la persona trabajadora cobra igualmente su pensión si no puede trabajar. Disminuir las cuantías de las pensiones por trabajar, en el modelo actual de jubilación activa o flexible, persiste en un cálculo de costes que no hace más que desincentivar ser activo, pagando pensiones sin la oportunidad de ganar cotizantes (aun de solidaridad). Estas cotizaciones, además, no deberían aumentar la pensión futura, al menos cuando se ha alcanzado el 100% de la cuantía, con tope máximo, por lo que sólo cabe un beneficio para el sistema público de Seguridad Social.

Con la plena compatibilidad entre pensión y trabajo retribuido, sin límite de ingresos, no sólo se solucionan las disfunciones antes apuntadas del actual modelo legal errático, sino que ganan, en definitiva, todos los actores del sistema económico y político: las personas trabajadoras, las empresas, la economía, el Estado y la Seguridad Social. Una propuesta de “todos ganan”, que además nos acercaría a modelos europeos que ya caminan en esta dirección y es de fácil consenso político y social para cualquier gobierno si se presentan los argumentos de manera razonada.

4. Reforma sobre la legislación vigente para conseguir avanzar hacia una jubilación flexible y compatible con el trabajo retribuido

Como hemos visto, toda la legislación vigente está inspirada en poner trabas a la compatibilidad entre rentas y pensión, como si esta compatibilidad fuera negativa para las empresas, los trabajadores, la economía y el Estado, cuando, como se ha razonado, sucede todo lo contrario. En este contexto, se puede plantear un nuevo paradigma que rompa estos esquemas y avance hacia la compatibilidad entre pensión de jubilación y trabajo retribuido.

Se trataría, jurídicamente, de hacer efectivos dos derechos del trabajador, por un lado, el de la jubilación cumplida la edad ordinaria con acceso a pensión tras una carrera de cotización y, por otro, el derecho al trabajo y a desarrollar trabajos retribuidos en el mercado, ya por cuenta ajena o propia. La voluntariedad tiene que estar presente en el ejercicio de ambos derechos, pues tanto el acceso a pensionista, como la jubilación activa o flexible, si es posible continuar en el mercado de trabajos retribuidos, deberían ser claramente decisiones libres del trabajador, sin obstáculos. Esta compatibilidad entre pensión de jubilación y rentas por trabajo retribuido es, insistimos, buena para el sistema de seguridad social porque genera un gasto social en pensión que se ve compensado con ingresos en cotizaciones por las rentas retribuidas del jubilado activo. En este equilibrio, a través de cotizaciones de solidaridad, es donde se puede encontrar la virtud pública económica de esta compatibilidad.

Caben dos opciones reformistas con este fin:

- La primera, introducir desde dentro del sistema legal vigente algunos cambios normativos que incentiven esta compatibilidad.
- La segunda, cambiar el paradigma legal consagrando una plena compatibilidad entre pensión de jubilación y trabajo retribuido y cambiando las reglas del sistema de pensiones.

En esta sección nos vamos centrar en los cambios sobre la legislación social vigente de los distintos tipos de jubilación que hemos analizado anteriormente.

La **jubilación parcial** (del art. 215 LGSS) debe ser configurada como medida de transición gradual hacia la jubilación completa, con acuerdos individuales, incentivados, entre empresa y trabajador, y no como política de reparto de empleo. Se debería:

- Suprimir la obligatoriedad del contrato de relevo en jubilaciones anticipadas parciales o al menos, crear dos vías diferenciadas: la vinculada al reparto de empleo y formación con relevo y la dirigida a una jubilación gradual
- Suprimir los vigentes sobrecostes empresariales de cotización en estos acuerdos de jubilación parcial.
- Revisar los vigentes requisitos de acceso en la modalidad anticipada, que son especialmente exigentes.

La **jubilación activa** (del art. 214 LGSS) debe ser reformulada con cambios normativos que dejen de desincentivar su utilización en el trabajo por cuenta ajena. En concreto:

- Se debe ofrecer solución específica a las extinciones de contratos de trabajo de personas trabajadoras que cumplen la edad ordinaria de jubilación y tienen un acuerdo con su empresa para continuar trabajando como jubilado activo por cuenta ajena. En concreto, en estos casos, la decisión de jubilación voluntaria podría ir asociada a una indemnización razonable – por ejemplo 12/20 días de salario/año con tope de 6/12 meses de nóminas - que extinguiría el contrato de trabajo, suscribiendo el jubilado un contrato nuevo, liberado de costes de antigüedad, con la empresa en su condición de jubilado activo. Este contrato se denominaría contrato compatible.
- Se debe ampliar la cuantía de la pensión, del vigente 50% a un porcentaje mayor, pudiendo llegar al 80%.
- No debería ser exigible alcanzar el 100% de la base reguladora para poder solicitar la jubilación activa (y establecer un umbral más bajo). En casos donde no se alcance el 100% de la pensión, se podría prever una continuidad de cotizaciones, como jubilado activo, hasta alcanzar este tope máximo con la correspondiente carrera profesional.
- La edad de acceso a jubilación activa no debe estar sujeta a condiciones y tiene que ser la ordinaria.
- Finalmente, las condiciones deben ser las mismas si se trabaja por cuenta ajena o propia, desactivando los actuales riesgos, en jubilaciones activas, de falsos autónomos y fraudes en contratación del vigente sistema.

La **compatibilidad entre pensión de jubilación y trabajo por cuenta propia** (del art.213.4 LGSS) no debería estar topada en una cuantía tan inferior como el salario mínimo interprofesional. Es conveniente aumentar este límite de ingresos o incluso liberarlo sin

límite de rentas, con la condición de una aportación como cotizante de solidaridad del jubilado autónomo activo.

La jubilación flexible (desde la posición de jubilado con compatibilidad con el trabajo retribuido del art. 213.1 LGS) debe dejar de ser configurada como jubilación parcial con minoración de la pensión. Se debe reconocer la posibilidad de una jubilación flexible a tiempo parcial o completo sin disminución de la cuantía de la pensión, siempre que vaya asociada una cotización de solidaridad repartida entre empresa y jubilado. Se debe abrir la puerta a jubilados a retornar al mercado de trabajo sin penalización económica. Esta fórmula se debe reconducir a la jubilación activa en los términos antes descritos, aplicando un contrato de trabajo específico compatible.

Supresión de las cláusulas convencionales de jubilación forzosa. Es insuficiente la reforma de la Ley 21/2021 que delimita la DA 10ª ET a cláusulas convencionales con la edad de 68 años y asociadas a políticas de empleo vinculadas a igualdad de género. En un modelo como el que proponemos, de respeto a la libertad de las personas trabajadoras, sobran las cláusulas convencionales de jubilación forzosa. Como hemos anticipado, las reformas propuestas propician acuerdos entre empresa y trabajadores, al quedar incentiva la jubilación compatible, sin que tengan ya sentido las jubilaciones forzosas.

Finalmente, puede convivir perfectamente el modelo diseñado ya de **jubilación demorada** (Ley 21/2021) con incentivos económicos para alargar la edad de retiro laboral y este modelo de jubilación gradual y compatible con el trabajo retribuido que, con las edades legalmente consideradas, tiene estas ventajas económicas. De hecho, la jubilación demorada es más costosa para la Seguridad Social que este modelo, donde las rentas se obtienen del trabajo por cuenta ajena o propia y no del Estado, con el valor añadido de una cotización de solidaridad.

5. Nuevo paradigma normativo para la jubilación del siglo XXI

En la sección previa hemos analizados cambios en la legislación vigente pero, en nuestra opinión, es tal el proceso de envejecimiento que tenemos por delante que para afrontarlo va a ser necesario un cambio radical en la jubilación tal como hemos expuesto anteriormente. Y para ellos, creemos imprescindible realizar dos cambios: uno que afecta a la regulación laboral con un nuevo contrato de trabajo compatible y otro que afecta al sistema de pensiones para permitir jubilaciones a la carta que sean acordes no solo a la tipología del trabajo desarrollado, sino también a la salud del trabajador y a sus preferencias particulares.

1. Nuevo contrato laboral de plena compatibilidad (en art. 213 LGSS)

Esta estrategia más ambiciosa pasa por cambiar el modelo legal que pasaría, en un nuevo art.213 LGSS, de la regla general de incompatibilidad entre pensión de jubilación y trabajo retribuido a la regla general de la plena compatibilidad entre pensión de jubilación y trabajo retribuido.

Técnicamente, un nuevo art. 213 LGSS podría declarar: el percibo de la pensión de jubilación será compatible con la realización de trabajos por cuenta ajena o propia sin límite de ingresos y con el pago de cotizaciones solidarias determinadas cada año en la Ley de Presupuestos.

A partir de esta premisa, se debería distinguir entre jubilaciones anticipadas parciales, creando pasarelas de transición gradual a la jubilación completa, la jubilación activa, con continuidad en la misma empresa previa extinción del contrato de trabajo por jubilación y la jubilación flexible, con retorno al mercado de trabajo desde la posición de ya jubilado. Pueden ser útiles también las reformas antes apuntadas en cada una de ellas para asegurar esta plena compatibilidad entre trabajo retribuido, por cuenta ajena o propia, a tiempo completo o parcial, y pensión de jubilación sin límite de ingresos.

En este nuevo paradigma, el jubilado activo debería poder seguir trabajando con un porcentaje alto de la pensión o en su cuantía total, 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.

En este nuevo paradigma, el jubilado podría realizar cualquier trabajo retribuido por cuenta propia y estar dado de alta en régimen especial de autónomos, con una cotización de solidaridad sin topes retributivos.

Por su parte, el contrato de trabajo del jubilado activo o flexible, que tiene ya la seguridad de su pensión pública, debería tener un régimen jurídico especial, sobre todo extintivo, sin costes indemnizatorios para la empresa contratante. Se podrá establecer un periodo de tiempo mínimo de preaviso al trabajador y a la empresa para romper libremente la relación contractual, a modo de un desistimiento de cualquiera de ambas partes. Este contrato de trabajo se denominaría compatible y estaría sujeto a una regulación especial bajo el respeto siempre a la no discriminación por edad (Ley 15/2022). La ausencia de indemnizaciones de desistimiento no vulnera este principio porque el jubilado tiene renta pública asegurada en forma de pensión.

2. Nuevo sistema de pensiones de reparto con jubilación flexible y compatible

Una vez eliminadas todas las trabas de incompatibilidad existentes en la legislación, con esta libertad de rentas y nuevo contrato laboral compatible, el objetivo final es que el sistema de pensiones permita toda la flexibilidad necesaria para que el trabajador pueda adaptar su salida del mercado laboral a sus preferencias. El trabajador deber conocer cuál será su pensión en función del amplio menú de jubilaciones que el nuevo sistema le ofrece para decidir cuál es la mejor opción. No solo decidir libremente qué porcentaje quiere dedicar a trabajar (y percibir salario) y qué porcentaje a jubilarse, sino también, decidir si quiere percibir la pensión entera desde el momento en que reduce la jornada, un porcentaje de la misma o percibir un porcentaje de la pensión más bajo al principio y más elevado después. Hay una amplia variedad de posibilidades y el trabajador necesita total transparencia e información para llevar a cabo su mejor decisión. Lamentablemente, el sistema de pensiones actual, pensado para pasar del trabajo a la jubilación en una noche, tiene unas reglas muy rígidas y poco transparentes. Es un sistema de pensiones contributivo, donde la contributividad de cada trabajador se mide en años trabajados, bases de cotización, y edad de jubilación. Y luego, sobre todos esos parámetros una regla compleja calcula la pensión. Imaginemos ahora que el trabajador quiere una salida gradual y flexible del mercado laboral y quiere conocer un abanico de posibilidades de cómo será el nivel de su pensión en cada caso. Seguramente, la rigidez y la complejidad de las reglas de cálculo actuales, harán muy difícil, por no decir imposible, dar esta información de forma transparente al trabajador.

Pero imaginemos un sistema contributivo, similar al que tenemos, donde para calcular cuánto ha contribuido el trabajador en lugar de utilizar las bases de cotización, los años cotizados, utilizamos la cantidad efectivamente cotizada. Todo es igual que en el sistema actual, pues como sabemos hay una correspondencia entre las bases cotizadas y los años de cotización y cotizaciones efectivamente realizadas. Es decir, en cada momento del tiempo el trabajador en lugar de recibir una carta de la Seguridad Social con una lista interminable de bases de cotización y días cotizados, recibirá una carta con un solo número, que serían las cotizaciones realizadas. En ambos casos, se trata solo un apunte del historial de cotización, pues al ser ambos sistemas de reparto, todas estas cotizaciones realizadas se han utilizado para pagar las pensiones a los jubilados el mismo año que se realizaron.

El siguiente paso es que una vez determinada la correspondencia entre las cotizaciones realizadas y los derechos a pensiones que estas generan, lo importante es que el trabajador pueda elegir libremente cuándo y cómo se quiere jubilar sin que el sistema de pensiones acabe pagando las consecuencias de esta decisión. Estos sistemas de pensiones de reparto existen y se llaman *sistema de pensiones de cuentas nocionales*. Lo de cuenta “*nocional*”, se refiere a que es una cuenta “*virtual*” que te dice cuando lleva aportado el trabajador. No confundir este sistema con un sistema de capitalización donde las cuentas individuales son reales y se invierten en los mercados financieros. Esos sistemas son de reparto y por lo tanto, las cotizaciones no se invierten en ningún sitio, sino que se destinan a pagar a los actuales pensionistas.

Este nuevo sistema, con una lógica actuarial, permite al trabajador decidir de forma transparente cuando quiere percibir en cada momento del tiempo. Si, por ejemplo, quiere percibir una pensión más baja al principio, pues podrá percibir una pensión más alta en el futuro. En cada momento del tiempo el trabajador puede decidir de qué forma quiere compaginar la pensión percibida con el trabajo remunerado. Esta flexibilidad que le otorgaría el nuevo sistema, tiene que tener en cuenta, como hemos dicho anteriormente, la penosidad del la penosidad del trabajo realizado o la salud del trabajador.

Este cambio en el sistema de pensiones que resulta clave para permitir de forma flexible y más eficiente la salida gradual del mercado de trabajo, puede resultar también adecuado para adaptar nuestro sistema de pensiones a la nueva realidad demográfica.

En la actualidad, el sistema de pensiones se encuentra en pleno proceso de adaptación a la nueva longevidad. Otros países con sistemas contributivos de prestación definida, como Suecia, Portugal, o Italia, han transitado hacia modelos de contribución definida como son los sistemas de cuentas nocionales (o virtuales). Este cambio, a parte de la ventaja de permitir de forma transparente, la flexibilidad que va a requerir nueva la jubilación del siglo XXI, tiene otras dos grandes ventajas. Primero, al requerir cierto grado de correspondencia entre aportaciones y pensiones utilizando la esperanza de vida en las reglas, puede ayudar a adaptar nuestro sistema de pensiones a la nueva realidad demográfica. Al utilizar como información principal las cotizaciones pagadas por el trabajador a lo largo de su historial laboral, incentiva la cotización y ayuda a entender que las cotizaciones no son un impuesto, sino una especie de salario diferido.

6. Conclusión

En este artículo se propone, regular con incentivos los acuerdos de jubilación parcial, facilitar la jubilación activa, desde el empleo, y flexible, desde la retirada del mercado laboral, y dejar de topar las rentas adicionales de los jubilados. En concreto, proponemos que recibir una pensión debe ser compatible con la realización de trabajos por cuenta ajena o propia sin límite de ingresos y sin costes adicionales a las empresas. A su vez, se debe facilitar a las empresas la contratación laboral de los trabajadores mayores con un nuevo contrato de trabajo compatible, con reglas específicas que, sin discriminar por edad, tengan en cuenta que ya el pensionista está cubierto por una renta pública. Por último, para avanzar en una jubilación “a la carta” tan flexible que permita adaptar la salida del mercado laboral, no solo a la penosidad de la ocupación realizada o a la salud del trabajador, sino también a las preferencias individuales, sería conveniente adaptar nuestro sistema de pensiones a la nueva longevidad teniendo en cuenta toda la vida laboral y los cambios en la esperanza de vida de cada generación.

En conclusión, todas las propuestas presentadas tienen las ventajas “*todos ganan*” antes expuestas. Es decir, cumplen tres objetivos:

1. Permitir aprovechar todo el potencial de empleo del país en un momento donde la población en edad de trabajar va a caer dramáticamente.
2. Ayudar a los trabajadores, que así lo deseen y puedan trabajar, a mejorar su renta en el periodo de jubilación.
3. Mejorar la sostenibilidad de las pensiones (se reduce el gasto en pensiones y aumentan los ingresos) en un momento muy delicado donde se van a jubilar las generaciones del “*babyboom*”.

Esta mejoría en los ingresos va a servir para garantizar unas pensiones suficientes a aquellos trabajadores que, bien por motivos de salud o por dedicarse a profesiones muy físicas o de riesgo, no tienen la posibilidad de alargar la etapa laboral.

En definitiva, en este nuevo contexto del siglo XXI está plenamente justificada la ruptura con el esquema clásico que separa en dos la etapa laboral y de pensionista, y el avance hacia este nuevo paradigma de la compatibilidad de rentas.

Referencias

Conde-Ruiz, J.I. y C. I. González, (2021). “El proceso de envejecimiento en España,” Studies on the Spanish Economy eee2021-07, FEDEA.

Conde-Ruiz, I y Lahera,J, “Jubilación flexible y compatible”, FEDEA, 2023

Jiménez Martín, S. (2021) “Jubilación Activa” Documento de Trabajo FEDEA - 2021/02

OCDE (2018) “Ageing and Employment Policies: United States 2018: Working Better with Age and Fighting Unequal Ageing”

Informe España 2050 (2021), capítulo 5º y 7º, web Presidencia de Gobierno

www.institutosantalucia.es

Instituto **santalucía**