

Reunión del Foro de Expertos

22 de noviembre de 2023

Recomendaciones para una jubilación flexible y compatible

El Foro de Expertos del Instituto Santalucía



Guillermo de la Dehesa

Presidente Honorífico



Ignacio Conde-Ruiz

Presidente del Foro de Expertos.
Catedrático en la Universidad Complutense
y Subdirector de FEDEA



Rafael Doménech

Economista Jefe de España y Europa
del Servicio de Estudios de BBVA



Ángel de la Fuente Moreno

Director de FEDEA e Investigador del
Instituto de Análisis Económico del CSIC



José Antonio Herce

Socio Fundador de LoRIS



Mercedes Varcárcel

Directora General en Fundación
Generation Spain y miembro del
Board del SAAT de Triodos Bank



Josefa Ros

Investigadora Postdoctoral MSCA en la
Universidad Complutense de Madrid y Presidenta
de la International Society of Boredom Studies.

Desde su constitución en 2011, el foro de expertos del Instituto Santalucía ha venido contribuyendo al debate sobre el diseño de unas pensiones sostenibles y suficientes. Para ello ha emitido diferentes informes sobre las mejoras que serían necesarias para garantizar a largo plazo uno de los pilares básicos de nuestro Estado de Bienestar

Una de las herramientas más potentes para mejorar la sostenibilidad del sistema es la edad de jubilación y su adecuación paulatina al incremento de la esperanza de vida. Pero no solo es importante “cuándo” nos jubilamos, sino también “cómo”.

La jubilación en España es drástica porque apenas tiene fórmulas de transición gradual entre la etapa de trabajo retribuido a tiempo completo y la de pensionista (también “a tiempo completo”) que, por regla general, es incompatible con el trabajo retribuido. 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, sin apenas alternativas aceptables de compatibilidad con el trabajo retribuido. Las excepciones legales a la regla de la incompatibilidad entre pensión y trabajo retribuido - jubilación activa, flexible y parcial - tienen desincentivos y obstáculos legales que explican el escaso recurso a estas opciones en la realidad. La regla de compatibilidad con ingresos ocasionales del trabajo autónomo está topada por el salario mínimo, lo que fomenta la economía sumergida.

Además, debemos tener en cuenta la falta de aprovechamiento del talento senior que implica la jubilación “todo o nada”. En 2030, se prevé que en España haya más de 8 millones de profesionales mayores de 55 años. Sin embargo, la realidad es que las tasas de actividad a partir de los 55 años inician un descenso que puede ser vertiginoso en países como España, lo que supone un despilfarro de recursos que, quizá, no estamos en condiciones de asumir. A esto hay que añadir el negativo impacto del modelo actual sobre el bienestar material y emocional de las personas cuando el drástico cambio en el nivel de actividad no es totalmente voluntaria. Es destacable que, en España, entre los 60 y los 64 años, apenas la mitad de la población se mantiene laboralmente activa, algo que, en ocasiones, resta bienestar a las propias personas sénior y al resto de la sociedad.

El instituto Santalucía ha publicado recientemente un informe de Jesus Lahera y Jose Ignacio Conde Ruiz sobre “jubilación flexible y compatible”, basado en un trabajo publicado anteriormente por FEDEA.

Con esa base el foro de expertos lanza una serie de recomendaciones sobre posibles fórmulas para mejorar la jubilación flexible:

1.

Se debe superar el muro de la rigidez en la transición a la jubilación así como eliminar la incompatibilidad entre la percepción de una pensión y el trabajo remunerado. Es necesario diseñar un nuevo sistema de jubilación flexible que facilite una transición gradual hacia la retirada total del mercado de trabajo y permita compatibilizar el disfrute de la pensión con el trabajo retribuido por cuenta ajena o propia sin topes de renta ni recortes en la prestación.

2.

La jubilación flexible y compatible beneficia a los trabajadores, que pueden acceder voluntariamente a una renta complementaria e ir reduciendo gradualmente su nivel de actividad, a las empresas, que pueden cubrir sus vacantes con personas con experiencia, a la Seguridad Social, que gana cotizantes, y a la economía en general, con una mayor producción e ingresos fiscales. Beneficia a todos. Todas estas ventajas serán cada vez más importantes según la jubilación del baby boom, ya en curso, vaya reduciendo la fuerza laboral disponible.

3.

Las personas jubiladas deben poder suscribir voluntariamente contratos de trabajo con las empresas, a tiempo parcial o completo, manteniendo su pensión e independientemente de su jornada.

4.

La jubilación también debe ser compatible con el trabajo autónomo retribuido, sin reducción en la prestación ni topes de renta.

5.

La jubilación parcial debe poder ser utilizada para facilitar una transición gradual hacia la retirada total del mercado de trabajo a través del acuerdo individual con la empresa, sin las exigencias actuales de existencia de un contrato de relevo ni sobrecostes en la cotización.

6.

No debe permitirse que los convenios colectivos impongan jubilaciones forzosas. La jubilación debe ser siempre voluntaria, al ser un derecho y no una obligación.

7.

Se debería introducir un nuevo tipo de contrato laboral post-jubilación que incorpore las recomendaciones anteriores. El jubilado activo debería poder seguir trabajando, a tiempo completo o parcial, en la misma o distinta empresa, por cuenta ajena o propia, sin topes máximos de retribución ni recortes en su pensión. El contrato de trabajo del jubilado activo o flexible debería tener un régimen jurídico especial, sobre todo extintivo, sin costes indemnizatorios para la empresa contratante.

En definitiva, en este nuevo contexto del siglo XXI, debemos romper el esquema clásico que impone una brusca separación de la vida laboral y la jubilación, sin posibilidad de solaparlas o transitar de forma gradual de la una a la otra. Necesitamos un nuevo paradigma de compatibilidad de rentas a través de una jubilación más flexible y sin restricciones injustificadas como las que suponen las actuales cotizaciones de solidaridad, el año de demora sobre la edad ordinaria de jubilación y la necesidad de alcanzar el 100% de la base reguladora.

