



Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

Reto de las pensiones en España: compatibilización y jubilación activa

Autor: Pablo Martínez Viera

Tutor: Antonio Javier Ramos Llanos

RESUMEN

El envejecimiento y sus consecuencias son cada vez más notables en España, afectando principalmente al sistema de pensiones, cuya sostenibilidad está amenazada. El trabajo se centra en la compatibilización y flexibilización del sistema de jubilación, y cómo estas pueden utilizarse para resolver el problema. Los resultados de este análisis muestran que la Jubilación Parcial por Contrato de Relevó resultó onerosa para el sistema en términos económicos, rompió con el principio de equidad horizontal de cotización y nunca obtuvo los resultados pretendidos. Por su parte, la compatibilización entre la actividad laboral y el cobro de la pensión son útiles herramientas para incentivar la extensión de la vida laboral en España, beneficiando a todos los agentes involucrados en el proceso. El acento deberá ponerse especialmente en la población asalariada, que disfruta de una menor flexibilidad. Finalmente, tanto las Cuentas Nocionales como las Políticas Activas de Empleo tendrán un efecto multiplicador sobre el aumento de la oferta laboral, contribuyendo a la sostenibilidad del sistema. Para llegar a estas conclusiones, se utilizará una metodología mixta de recopilación de datos: si bien el trabajo es principalmente cualitativo, el estudio se apoya en datos cuantitativos que lo respaldan, ambos obtenidos mediante artículos académicos.

Palabras Clave: Compatibilización, Flexibilización, Jubilación Activa, Jubilación Parcial por Contrato de Relevó, Pensiones.

ABSTRACT

Aging and its consequences are increasingly notable in Spain, mainly affecting the pension system, whose sustainability is threatened. The work focuses on the compatibility and flexibility of the retirement system, and how these can be used to solve the problem. The results of this analysis show that the Partial Retirement by Relief Contract was onerous for the system in economic terms, it broke with the principle of horizontal contribution equity and never obtained the desired results. For its part, the reconciliation between work activity and the collection of the pension are useful tools to encourage the extension of working life in Spain, benefiting all the agents involved in the process. The emphasis should be placed especially on the salaried population, which enjoys less flexibility. Finally, both the Notional Accounts and the Active Employment Policies will have a multiplying effect on the increase in the labor supply, contributing to the sustainability of the system. To reach these conclusions, a mixed data collection methodology will be used: although the work is mainly qualitative, the study is supported by quantitative data that supports it, both obtained through academic articles.

Keywords: Compatibility, Flexibility, Active Retirement, Partial Retirement by Relief Contract, Pensions.

Índice de Contenido

RESUMEN	2
ABSTRACT	2
<i>1.- Introducción</i>	<i>6</i>
1.1.- Marco Teórico	6
1.2.- Objetivos del Estudio	8
<i>2.- Jubilación Parcial por Contrato de Relevo</i>	<i>10</i>
2.1.- Introducción: Tipos de Jubilación en España.....	10
2.2.- Características de la Jubilación Parcial por Contrato de Relevo.....	11
2.3.- Reformas posteriores: 2007 y 2013.....	16
<i>3.- Compatibilización y Flexibilización del Sistema</i>	<i>20</i>
3.1.- Promesas de la Compatibilización	20
3.2. - Perfil del compatibilizador	21
3.3.- Comparativa Institucional	23
3.4.- Caso Español para la Compatibilización: La Peculiaridad de los Autónomos ..	27
<i>4.- Algunas Ideas Complementarias a la Compatibilización: Jubilación Sueca y Políticas Activas de Empleo Danesas</i>	<i>32</i>
4.1.- Cuentas Nocionales y Sistema de Pensiones Sueco.....	32
4.2.- Políticas Activas de Empleo.....	36
<i>5.- Conclusión.....</i>	<i>41</i>
<i>Bibliografía.....</i>	<i>45</i>

Índice de Gráficos

Gráfico 1. Probabilidad de supervivencia a los 65 años - España (1908-2006).	6
Gráfico 2. Pirámide de Población UE-27 2008-2060.....	7
Gráfico 3. Altas de jubilación, por modalidad y edad media de jubilación.....	10
Gráfico 4. Base reguladora y Pensión mensual de las altas de jubilación de 2017 por modalidad y sexo.....	15
Gráfico 5. Jubilación parcial sobre el total de nuevas jubilaciones en España (en %)..	17
Gráfico 6. Tasas medias de compatibilidad en los países de la muestra SHARE en dos instantes de tiempo: en 2004/2007 (olas 1 y 2) y 2011/2017 (olas 4 a 7).	24
Gráfico 7. Afiliación Autónomos Datos Nacionales.	31
Gráfico 8. Tasa de empleo por países en 2021, rango 55-64 años.	36
Gráfico 9. Gasto público en las políticas activas de empleo en 2015, como % del PIB.	38

Índice de Tablas

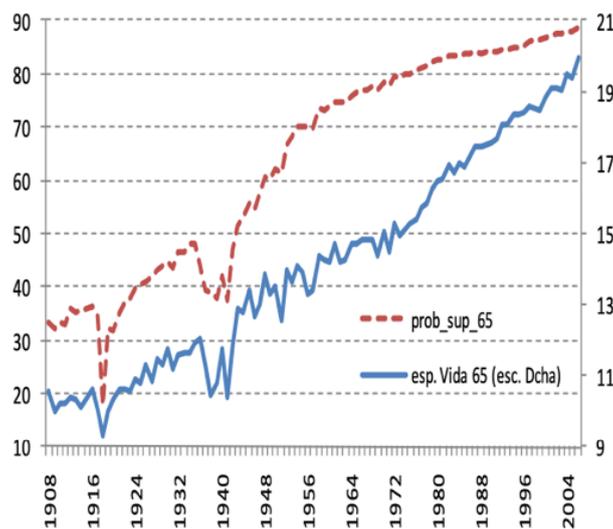
Tabla 1. Evolución del número de altas de jubilación (excluido Seguro Obligatorio de Vejez o Invalidez) por modalidad, 2007-2021.	14
Tabla 2. Resumen de opciones de jubilación anticipada y combinación de pensión y trabajo.	25
Tabla 3. Activos y pasivos del Inkomstpension System, años financieros 2015–2020, en miles de millones de coronas suecas (SEK).	34

1.- Introducción

1.1.- Marco Teórico

Europa enfrenta un envejecimiento sin precedentes. La mejora en las condiciones socioeconómicas y sanitarias ha permitido un notable aumento en la esperanza de vida, que en países como España se traduce en una inversión de la pirámide poblacional, intensificada por la decreciente natalidad. En concreto, presenta una de las más altas esperanzas de vida al nacer, habiendo aumentado en once años desde el inicio de la década de 1960. Observamos estos datos en la siguiente tabla, donde se aprecia un significativo aumento de la proporción de personas que llegan a la edad de 65 años: “a principios del siglo XX la probabilidad de llegar a la edad de 65 no alcanzaba el 35% y ahora se acerca al 90%” (Conde-Ruiz y González, 2012, p.4).

Gráfico 1. Probabilidad de supervivencia a los 65 años - España (1908-2006).

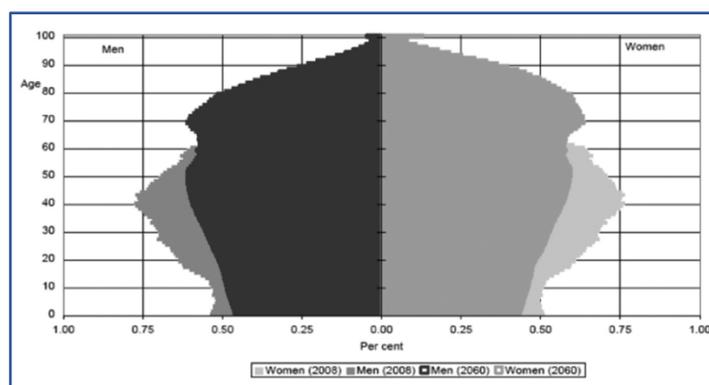


Fuente: Conde-Ruiz y González, 2012, p.4, con datos de The Human Mortality Database.

Desglose Demográfico - Estadísticamente, los datos apuntan a que de cara a 2060, si bien el rango de 0-14 años se mantendrá estable, alrededor del 15%, habrá grandes migraciones entre los rangos 15-64 y 65-100 años, pasando este primero de ocupar un 66% de la población total en 2008 a un 57% en 2060 y, consecuentemente, aumentando el de tercera edad de un 18% en 2008 a un 28% en 2060, lo que equivale al doble de la

población más joven. Si bien la reducción de la natalidad no es tan acusada en las proyecciones, el aumento de la esperanza de vida sí lo es, incrementándose en 2060 en 7,2 años la de los hombres (84,7) y 6 años la de las mujeres (89,1), respecto de aquella de 2013 (Victoria, 2015, p.141-142). Así lo podemos ver de forma gráfica según datos de Eurostat, EUROPOP2008 convergence scenario (citado en Victoria, 2015, p.142):

Gráfico 2. Pirámide de Población UE-27 2008-2060.



Fuente: Eurostat, 2015, citado en Victoria, 2015, p.142).

Efectos del Envejecimiento – ¿Qué efectos podemos esperar con seguridad del envejecimiento poblacional global? Causado por una disminución en la tasa de fecundidad y un aumento en la esperanza de vida, conducirá a una disminución significativa en la oferta de trabajo en las próximas décadas. Se espera que este proceso tenga un impacto económico significativo en múltiples sectores, especialmente en los sistemas de pensiones de reparto. Según los datos, la situación es particularmente preocupante en España debido a una situación de partida desfavorable con un déficit en el sistema contributivo cercano al 2% del PIB que podría duplicarse en 2020-2022 debido a la pandemia de COVID-19: una reducción de la oferta laboral de 3 millones de trabajadores entre 2019 y 2070, o un 13% en términos relativos. A nivel europeo, si bien las cifras económicas son ligeramente más alentadoras, las cifras demográficas indican cambios más evidentes: “la última proyección del Grupo de Envejecimiento de la Comisión Europea (AWG) apunta a una caída próxima al 16% entre los años 2019 y 2070, con la pérdida de casi 32 millones de los trabajadores entre 20 y 64 años existentes en 2019” (European Commission (2020), citado en Jiménez Martín y Sánchez Martín, 2021, p.3).

Respuesta Insuficiente & Estrategia Actual – A finales del siglo pasado, los miembros de la Unión Europea elaboraron el “libro blanco”, una hoja de ruta para una reforma coordinada de las pensiones. El documento establece una visión general del sistema y los retos a los que se enfrenta, evaluando la situación actual y las proyecciones demográficas y económicas que podrían afectar eventualmente a las pensiones. Las recomendaciones suelen versar sobre la estabilidad financiera, pero también sobre la equidad, la protección social y otras necesidades ajustadas a las demandas de la población general, como prestaciones diversas (Victoria, 2015, p.139-140). Eludiendo estas últimas preocupaciones, la OCDE respondió aumentando la edad legal de jubilación ordinaria, las bases de cotización, y los requisitos y desincentivos a las prejubilaciones, aprovechando la mayor longevidad y calidad de vida (Jiménez Martín y Sánchez Martín, 2021, p.4). Por su parte, España se centró casi exclusivamente en enfrentar el reto demográfico y el incremento del gasto a través de medidas crecientemente restrictivas como las condiciones para el acceso a la jubilación, la reducción de la cuantía de la pensión, o la introducción de mecanismos de cálculo de la misma en función de la esperanza de vida. Las reformas “se plantean así sólo desde la lógica de la reducción del gasto en pensiones en aras a su sostenibilidad, alejándola de la idea de la equidad del sistema y de la concepción del tránsito entre el empleo y la jubilación como un derecho o una decisión del trabajador” (Victoria, 2015, p.139-140). Sin embargo, aunque muchas de estas medidas se han revisado al alza posteriormente, los análisis y proyecciones indican que son insuficientes por sí solas, además de tensionar a la población dada la creciente heterogeneidad de situaciones en los más altos rangos de edad. Más recientemente, países de Europa han virado su estrategia hacia políticas de compatibilización, entre otras necesarias políticas que se desarrollarán en este trabajo (Jiménez Martín y Sánchez Martín, 2021, p.4).

1.2.- Objetivos del Estudio

Este TFG analizará la Jubilación Activa desde su aplicación en España a través de la Jubilación Parcial por Contrato de Relevo y sus consecuencias (dada su concepción estratégica inicial y la entrante amenaza demográfica), la compatibilización como giro estratégico para asegurar la sostenibilidad de las cuentas mediante el aumento de la oferta

laboral en base a incentivos y, finalmente, propuestas adicionales para asegurar el éxito de la compatibilización. Así, el trabajo se desarrolla en tres pasos:

1. La Jubilación Parcial por Contrato de Relevó como el disparo de salida en lo referente a una jubilación flexible, de transición suave, pero previo a la edad ordinaria. Fue diseñada con el objetivo de facilitar la entrada de los jóvenes en el mercado laboral mediante la figura del relevista, pero su aplicación no tuvo los efectos deseados, además de romper un principio de trato contributivo y generar sobrecostos de miles de millones de euros a las arcas públicas. En este trabajo, se discutirán sus características y evolución.
2. Posteriormente, se dará paso a la compatibilización en sí, que conforma el cuerpo de este trabajo: fomentar la oferta de trabajo sin comprometer la situación financiera de su sistema de pensiones; un aumento en la producción resultante que podría ser distribuido entre empresa, trabajador y Seguridad Social, de manera que todos los agentes se beneficien (Jiménez Martín y Sánchez Martín, 2021, p.1). Se tratan los siguientes aspectos: promesas, perfil de usuario, comparativa internacional entre diferentes legislaciones/planteamientos, su aplicación en España a la población asalariada, y un caso de éxito a través del régimen de trabajadores autónomos, ejemplar en lo que a flexibilización se refiere.
3. Por último, se presentan dos propuestas concretas basadas en las políticas de Suecia y Dinamarca: Cuentas Nacionales (con las peculiaridades correctoras de Suecia) y Políticas Activas de Empleo (según la evidencia empírica). Aún pareciendo bloques temáticos independientes, su correcta implementación aportaría el necesario efecto multiplicador a los beneficios de la compatibilización; una simbiosis con la que enfrentar también problemas como el del desempleo juvenil (desatendido tras la extinción práctica de la Jubilación Parcial por Contrato de Relevó) o en altos rangos de edad.

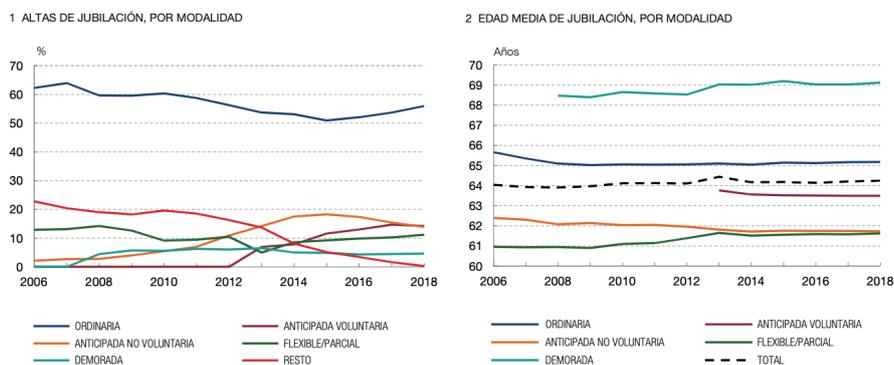
De esta forma, este TFG tratará de describir el fenómeno de las pensiones en España, así como el panorama institucional en países vecinos; explicar la relación existente entre ciertas políticas y la sostenibilidad del sistema, y formular recomendaciones aplicadas a nuestro caso para afrontar la amenaza demográfica.

2.- Jubilación Parcial por Contrato de Relevo

2.1.- Introducción: Tipos de Jubilación en España

Actualmente existen en España seis tipos de jubilación: (1) ordinaria, (2) anticipada involuntaria, (3) anticipada voluntaria, (4) jubilaciones de compatibilización parcial/flexible, (5) demoradas y (6) demás categorías encerradas en un bloque único. Los gráficos presentados a continuación muestran un desglose por años de la acogida de cada tipo de jubilación, así como de la media de edad a la que los trabajadores acceden durante los últimos años.

Gráfico 3. Altas de jubilación, por modalidad y edad media de jubilación.



Nota. Las jubilaciones parciales y flexibles decayeron en el año 2013 debido a la implementación de la reforma de 2011, lo que llevó a que sólo representaran el 5% del total de las nuevas jubilaciones, en comparación con el promedio del 11,7% registrado entre 2006 y 2012. Sin embargo, desde entonces han ido ganando terreno, y en 2018, el 11,1% de las nuevas jubilaciones fueron bajo esta modalidad.

Fuente: Moraga y Ramos, 2020, p.8.

Por definición, la ordinaria es la que se produce a la edad legal, que aumentará de 65 a 67 años entre 2013 y 2027. Las jubilaciones anticipadas involuntarias se producen a una edad inferior a la legal debido a una reestructuración empresarial, mientras que las jubilaciones anticipadas voluntarias son por la libre voluntad del trabajador, pero no pueden anticiparse más de dos años a la edad ordinaria. Las jubilaciones parciales y flexibles permiten compatibilizar el cobro de una pensión con el ejercicio de una actividad laboral. Las jubilaciones demoradas son aquellas en las que el acceso a la jubilación se produce a una edad superior a la edad legal, con bonificaciones adicionales sobre la base reguladora en función del número de años cotizados. Finalmente, las opciones de acceso a la

jubilación de los trabajadores que tienen la condición de mutualistas se engloban en una sola categoría (Moraga y Ramos, 2020, p.6-7).

En España, el equivalente a la jubilación activa es la jubilación parcial: aquella entendida como la “simultánea con un contrato de trabajo a tiempo parcial y vinculada o no con un contrato de relevo celebrado con un trabajador en situación de desempleo o que tenga concertado con la empresa un contrato de duración determinada”. A esta modalidad puede acudir cualquier trabajador a partir de los 61 años si ha cotizado un mínimo de 37 años, o a partir de 62 años y 4 meses a aquellos cuya cotización es menor (Seguridad Social: Prestaciones / Pensiones de Trabajadores, s.f.). A esta modalidad puede accederse en dos momentos clave: con anticipación a la edad de jubilación, o sobre la misma (Jiménez Martín, 2021, p.21).

2.2.- Características de la Jubilación Parcial por Contrato de Relevo

Contexto de Origen Legislativo – La Jubilación Parcial con contrato de relevo se regulariza en España en el año 2002 mediante la aprobación de la Ley 35/2002 y el Real Decreto 1131/2002: “el artículo 1 de la Ley 35/2002, a través de la modificación del artículo 165.1 de la Ley General de la Seguridad Social, [...] posibilita que pueda compatibilizarse el percibo de la pensión de jubilación, con las consecuencias en él establecidas y en los términos que reglamentariamente se establezcan” (Ley 35, 2002, p.2). De esta forma, la Ley 35/2002 de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible, legaliza en España la figura del contrato de relevo. Por su parte, el Real Decreto 1132/2002, de 31 de octubre, de desarrollo de determinados preceptos de la Ley 35/2002, viene a regular esta última: requisitos de edad y duración máxima, prestaciones sociales (seguro de desempleo, seguro de salud o seguro de jubilación, por ejemplo), derechos laborales u obligaciones del empleador (Real Decreto 1135, 2002).

Jubilación Parcial en España – En su artículo, Miguel Ángel García describe, como veremos en más profundo detalle, que fue un sistema que benefició tanto a empresas como a trabajadores, pero que en la práctica no aportó los beneficios que la reforma prometía, rompiendo con el principio de equidad horizontal del sistema y generando ingentes sobrecostes para el erario público, minando la sostenibilidad financiera de la

Seguridad Social. Además, si bien en 2013 se aprobó la modificación de la normativa para reducir el atractivo de la jubilación parcial con contrato de relevo, la ley contemplaba un periodo excepcional de aplicación de la normativa anterior, disponible para “aquellas personas incluidas en los planes de jubilación parcial recogidos en convenios o acuerdos colectivos con anterioridad al 1 de abril de 2013, siempre que el acceso a la jubilación se produjera con anterioridad al 1 de enero de 2019”. En otras palabras, una condena para las cuentas públicas de miles de millones de euros extendida en tiempo. Aquí radica la importancia de la ley original: su extendido periodo de transición limitó el efecto de las posteriores reformas (García, 2018, p.5-9).

Condiciones para Acceder – Las condiciones de la jubilación parcial con contrato de relevo son las siguientes: la duración es indefinida o bien hasta la edad de jubilación ordinaria del trabajador que se retira, prorrogable anualmente pasada esta edad; el relevista vendrá del desempleo o de un contrato de tiempo definido con la empresa, en ningún caso indefinido; el trabajo del relevista pertenecerá a una categoría equivalente (que permita la transferencia de conocimientos); el salario del relevista “será como mínimo equivalente a un porcentaje de la base de cotización del relevado (inicialmente un 50 por ciento hasta llegar al 95 por ciento en 2023)” (García, 2018, p.4); el trabajo sustitutivo del relevista oscilará entre una y tres cuartas partes de la jornada de trabajo, siendo la base de cotización del relevista de un mínimo del 65% del promedio de los últimos seis meses del trabajador relevado; el trabajador relevado habrá trabajado un mínimo de 33 años (36 en 2027), 6 de ellos en la empresa; finalmente, en 2027, el trabajador deberá “haber cumplido la edad de 65 o 63 años, si acredita 36 años y 6 meses de cotización, [...] con un periodo transitorio para llegar a ellos que va incrementando la edad en dos meses cada año desde los 61 años y dos meses de 2013” (Real Decreto 1131, 2002).

Defensores y Planteamiento – Como se menciona anteriormente, la modalidad no estuvo libre de controversia y debate entre sus defensores y detractores. En un principio, se ideó como mecanismo para incentivar a las empresas a contratar jóvenes, nuevos en el mercado laboral. La costosa necesidad de formar a la plantilla se veía compensada con la transmisión de conocimientos que constituía el trabajo conjunto entre relevista y relevado, asegurando unos niveles de productividad más elevados y estables a un coste más asequible. Por su parte, el trabajador relevado podría abandonar su puesto de trabajo

antes de la edad ordinaria “evitando los coeficientes reductores de la pensión a los que se enfrentaban los trabajadores que accedían a la jubilación parcial por el procedimiento ordinario” (García, 2018, p.1,5).

Violación del Principio de Equidad Horizontal – Sin embargo, esta modalidad supone la violación del principio de equidad horizontal. Aquellos trabajadores que se jubilan parcialmente por la vía ordinaria pagan una penalización en función de los trimestres adelantados, contados hasta la que sería su correspondiente jubilación ordinaria. Esta penalización, vela no solo por evitar favorecer a trabajadores que aportan una menor cotización, sino también por la sostenibilidad de la Seguridad Social. De esta forma, la violación se produce cuando aquellos otros trabajadores que acceden a la jubilación parcial mediante un contrato de relevo evitan los coeficientes reductores, cotizando proporcionalmente menos a la vez que manteniendo su pensión intacta, sin penalización alguna (Devesa et al., 2019, p.15).

Sobrecostes para la Administración – En términos monetarios, la jubilación parcial por contrato de relevo se traduce en un incremento de gasto del 25 por ciento por persona, lo que es, en términos absolutos, un diferencial de 120 mil euros sobre la vida esperada de la prestación (García, 2018, p.1). Más concretamente, y “dado que la pensión media de las jubilaciones parciales en 2017 fue de 1.644 euros, el coste unitario se eleva a 118.400 euros por pensionista para toda la vida de la prestación” (García, 2018, p.6-7). ¿Cómo afecta esto a las cuentas de la Seguridad Social? Según cálculos, el sobrecoste para la administración se encontraría en el rango de los 2.140 y 2.738 millones de euros anuales. Estimando la media, unos 2.439 millones de euros al año, estaríamos hablando del 14% del déficit de la Seguridad Social en 2017 (Devesa et al., 2019, p.14). En definitiva, estaríamos hablando de un sobrecoste total “no inferior a 30.000 millones de euros acumulados” desde la entrada en vigor de la normativa en 2002, equivalente al 162% del déficit de la Seguridad Social en 2017, de 18.512 millones de euros (García, 2018, p.8).

Proporción Poblacional: una Minoría - Con el fin de ganar perspectiva, es vital conocer de qué porcentaje de población derivan estos sobrecostes: para ello, la Tabla 1 (Ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social, 2018, p.178) muestra las jubilaciones parciales con contrato de relevo anual en base al total de jubilaciones anuales. Las jubilaciones parciales rondaban el 12-14% de las altas anuales hasta 2009, disminuyendo en años

posteriores. Aunque las altas descendiesen, llamativa es la ineffectividad de la reforma de la ley en 2013 en el plano más inmediato, visto el aumento relativo de personas que acuden a esta modalidad (Ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social, 2015, p.162; Ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social, 2022, p.211-212). Probablemente, aprovecharon el largo periodo transitorio para acogerse a la norma de 2002 hasta 2019; como decíamos, la reforma de 2013 tiene carácter extintivo y no tendría cabida una acogida tan amplia de otra manera. Podemos ver los datos reflejados en la siguiente tabla:

Tabla 1. Evolución del número de altas de jubilación (excluido Seguro Obligatorio de Vejez o Invalidez) por modalidad, 2007-2021.

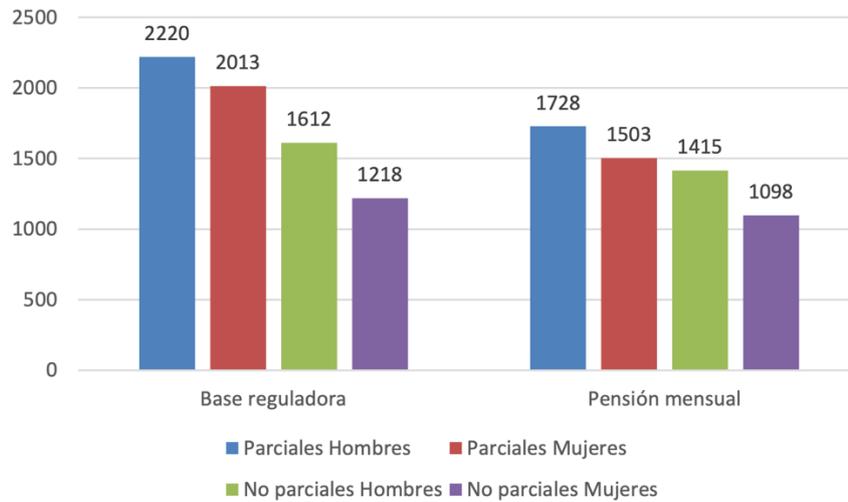
Absoluto	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
TOTAL GENERALES	214.223	251.442	271.661	273.548	275.445	301.660	311.450	297.331	288.891	306.890	309.157	327.716	303.055	285.728	212.690
JUBILACIÓN ANTICIPADA	96.040	106.439	112.427	109.644	111.648	127.358	119.115	122.772	127.038	136.941	134.329	142.114	121.479	111.949	82.271
JUBILACIONES PARCIALES	28.982	35.449	35.045	26.818	25.877	29.216	18.360	23.804	25.354	28.987	30.521	35.363	20.337	17.995	14.288
Relativo	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
JUBILACIÓN ANTICIPADA	44,8%	42,3%	41,4%	40,1%	40,5%	42,2%	38,2%	41,3%	44,0%	44,6%	43,5%	43,4%	40,1%	39,2%	38,7%
JUBILACIONES PARCIALES	13,5%	14,1%	12,9%	9,8%	9,4%	9,7%	5,9%	8,0%	8,8%	9,4%	9,9%	10,8%	6,7%	6,3%	6,7%
JP/JA	30,2%	33,3%	31,2%	24,5%	23,2%	22,9%	15,4%	19,4%	20,0%	21,2%	22,7%	24,9%	16,7%	16,1%	17,4%

Nota. El acceso a la jubilación parcial fue minoritario, llegando al máximo total de 14,1% en 2008 y posteriormente al parcial de 10,8% en 2018. Respecto de las jubilaciones anticipadas, las jubilaciones parciales ocupan un espacio decrecientemente significativo: si bien ocupaban un 33,3% del total de jubilaciones anticipadas en 2009, el número se redujo progresivamente a la mias hasta alcanzar el 16,1% en 2020.

Fuente: Elaboración Propia, con datos de Ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social, 2015, p.162; Ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social, 2022, p.211-212.

Perfil del Jubilado Parcial por Contrato de Relevo – Pero ¿qué sector de la población está accediendo a esta modalidad? Si fuesen trabajadores del mercado laboral en situación de precariedad los que se aprovecharan de estos beneficios arbitrarios, el propio sistema estaría contribuyendo de facto a la solidaridad y equidad del sistema público de pensiones, limando diferencias entre clases sociales. Sin embargo, los datos muestran todo lo contrario: a la jubilación parcial por contrato de relevo accede, de media, un sector de la población que dista de ser el más precario (Devesa et al., 2019, p.9):

Gráfico 4. Base reguladora y Pensión mensual de las altas de jubilación de 2017 por modalidad y sexo.



Nota. Las bases reguladoras para Jubilación Parcial son un 37,7% más altas en el caso de los hombres y un 65,3% en el caso de las mujeres, lo que sugiere que acceden a esta modalidad individuos con salarios altos, cuya pensión mensual resultante (en compatibilización) es consecuentemente también mayor en el caso de las jubilaciones parciales, con una diferencia del 22,1% en hombres y del 36,9% en mujeres. En conclusión, las jubilaciones parciales se aprovechan por trabajadores con salarios más altos, lo que las convierte en un elemento regresivo de redistribución.

Fuente: Devesa et al., 2019, p.9, con datos de MCVL (edición 2017).

Transmisión de Conocimiento – Como se menciona anteriormente, la ley del 2002 tenía como propósito facilitar la renovación generacional mediante la transmisión de conocimientos. De esta forma, relevista y relevado compartirían espacio de trabajo, evitando los costes de formación para la empresa (absorbiendo el estado el coste de la contribución faltante). Sin embargo, la aplicación de la normativa fue diferente en la práctica, hecho que reconoció el Tribunal Supremo en su sentencia de marzo de 2017 (caso Paradores de Turismo), por la cual “se le permite al jubilado parcial concentrar en un solo año el porcentaje de jornada que le correspondería realizar durante todos los años de duración de la jubilación parcial” (García, 2018, p.9), lo que significa que el trabajo parcial del relevado no formaría a los trabajadores relevistas, el jubilado saldría del mercado laboral sin ser penalizado, y la empresa formaría a los jóvenes por el método tradicional.

Reflexión – La figura 5 nos ofrece una fotografía más amplia, comparando porcentualmente cada modalidad de jubilación existente. Si bien la jubilación parcial por contrato de relevo es significativa (más en términos monetarios que en población), puede

apreciarse cómo el total de jubilaciones anticipadas por año ronda cifras superiores al 40 por ciento (Ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social, 2018, p.178). Solo en 2017 “todavía el 39,31 por ciento de las jubilaciones se hicieron con la normativa anterior a 2011 (121.527 sobre 309.157 jubilaciones)” (García, 2018, p.9). Con o sin coeficientes reductores, el hecho de que casi la mitad de la población decida no esperar hasta la edad ordinaria de jubilación es un claro síntoma de la necesidad que España tiene que reformar el sistema: se necesitan más y mejores incentivos que premien la extensión de la vida laboral. En definitiva, no se trata solo de impedir que el agujero superior a 30.000 millones de euros acumulados desde 2002 (García, 2018, p.8) siga creciendo, sino ir más lejos en lo que a la reducción del déficit total de la Seguridad Social se refiere, dado el continuo envejecimiento que la pirámide población sufre (menos trabajadores soportando una creciente cantidad de pensionistas).

2.3.- Reformas posteriores: 2007 y 2013

Reforma de 2007 – El 4 de diciembre de 2007 se aprueba la Ley 40/2007 de medidas de Seguridad Social, que viene a modificar, entre otras cosas, aspectos del Real Decreto 1131/2002 para desincentivar su uso por parte de trabajadores y empresas, vinculando en cotización la contratación de relevo a la jubilación parcial. La reforma sentó así las bases de lo que sería un giro de las políticas económicas del país, dejando atrás la estrategia de renovación generacional para centrarse en el saneamiento de las cuentas de la Seguridad Social, dado el envejecimiento demográfico. Así, los trabajadores que pretendiesen desde entonces acceder a la modalidad de jubilación parcial anticipada (por contrato de relevo) tendrían que acreditar una antigüedad en la empresa de 6 años, 61 años de edad (antes 60) y un periodo de carencia de 30 (y no 15) años de cotización, además de trabajar en jornada completa una vez accedida a la modalidad que, según el introducido artículo 12.7 ET, tendría una duración mínima equivalente a la fecha de jubilación ordinaria del trabajador relevado. Además, el contrato de relevo introduce la exigencia de corresponder las bases de cotización de ambos contratos en un 65%; en otras palabras, el relevista debe aportar a la Seguridad Social una cotización mínima del mencionado porcentaje respecto de aquella que aportaba el trabajador relevado, con la finalidad de limitar parcialmente el gasto de prejubilación generado (Gandía López, 2013, p.75).

Reforma de 2013 – Estamos en el año 2023, y aunque las arcas de la Seguridad Social siguen haciendo frente a los sobrecostes generados por las jubilaciones resultantes de la ley de 2002, la reforma de de 2013, materializada en 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, es desde hace cuatro años (2019) la única normativa válida. La reforma se concibe en este caso como continuación del viraje estratégico a favor del saneamiento de cuentas de la Seguridad Social. Si bien las condiciones para acogerse a la jubilación parcial por contrato de relevo aplicaban sólo a trabajadores (cuyas condiciones se modifican también), la reforma de 2013 introduce requisitos a las empresas que impracticabilizan su acogida. Como Juan López Gandía (2013, p.80) explica, el propio carácter de las reformas, especialmente en 2013, hacen que estas sean las últimas para esta modalidad: “la crónica de la muerte anunciada de esta figura”. A continuación, los efectos de la reforma en términos estadísticos:

Gráfico 5. Jubilación parcial sobre el total de nuevas jubilaciones en España (en %).



Nota. Se observa el descenso relativo de altas de jubilación anticipada y parcial, probablemente siendo la disminución de parciales la razón por la que descienden, en paralelo, las anticipadas. De rozar el 15% en 2008 a rozar el 5% en 2020, los efectos de las consecutivas reformas son significativos.

Fuente: Elaboración Propia, con datos de Ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social, 2015, p.162; Ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social, 2022, p.211-212.

Reforma de 2013: Condiciones para Trabajadores – ¿Qué cambios introduce exactamente esta reforma? Por una parte, aumentan los requisitos que los trabajadores deben cumplir para acceder a la jubilación parcial por contrato de relevo: se establece un incremento progresivo de la edad de acceso a la modalidad, de los 61 años y 2 meses en 2013 a los 65 años en 2027 en caso de poder acreditar 33 años cotizados; se limita la reducción máxima de la jornada al relevado del 75% al 50%, manteniendo el mínimo de

25%, y, como se acaba de mencionar, aumenta el número de años que se deben acreditar para acceder a la modalidad, de 30 años en la Ley de Medidas de la Seguridad Social a 33 años. Si bien las condiciones de edad se ajustan para que aquellas personas con carreras largas de cotización puedan acceder antes (de 61 años y 1 mes habiendo cotizado 33 años y 3 meses en 2013 a 63 años habiendo cotizado 36 años y 6 meses en 2027), los casos que en la práctica puedan acceder a esta modalidad son excepcionales dada la realidad demográfica del mercado laboral (López Balaguer, 2015, p.119-123).

Reforma de 2013: Condiciones para Empresas – Por su parte, la empresa debe, en primer lugar, participar activamente en la novación del contrato del trabajador que accede a la jubilación parcial anticipada. Dicho esto, debe también concurrir en voluntades con el trabajador, pudiendo (porque es su derecho) y debiendo (porque es también su obligación) justificar su negativa en razones económicas, productivas u organizativas, si lo recogido en el convenio colectivo no la obliga a aceptar la solicitud. Además, queda recogida la nueva duración mínima del contrato, adaptada al progresivo aumento de la edad mínima requerida al trabajador, así como la obligación de celebrar un nuevo contrato en igualdad de condiciones si se extingue el de relevo por cualquier razón, debiendo durar el empleo del relevista un periodo igual o superior a dos años tras el acceso a la jubilación ordinaria por parte del relevado. De no ser capaz el empresario de celebrarlo, caería bajo su responsabilidad el completo reintegro de la pensión que haya percibido el trabajador relevado. Por su parte, la base de cotización mantiene el mínimo del 65% aportado por el trabajador relevista, que ahora (y residiendo aquí el quid de la cuestión) deberá completarse al 100% por la empresa. Así, relevista y empresa absorberán la totalidad del sobre coste que genera el trabajador relevado a la Seguridad Social al cobrar una pensión anticipada sin penalización alguna (López Balaguer, 2015, p.123-131).

Acuerdos en Materia de Cese: Responsabilidad Empresarial – Para asegurar el cumplimiento de la renovación generacional, los Tribunales se pusieron de acuerdo sobre “la interpretación que deba darse a la palabra “cese” que utiliza la norma y que implica la responsabilidad empresarial si no se produce bien la sustitución del relevista, bien la contratación de uno nuevo que ocupe el tiempo de trabajo liberado” (López Balaguer, 2015, p.129). La “excedencia voluntaria común, o por cuidado de hijo/a menor, despido objetivo de relevado o situación de incapacidad temporal prorrogada” (López Balaguer, 2015, p.130) se entienden como casos de “cese” del trabajo del relevista que derivarán en

la anteriormente mencionada responsabilidad de la empresa al no encontrar sustituto temporal o permanente. Al contrario, no se serán motivo de responsabilidad para la empresa la “reducción de jornada de relevista por cuidado de hijo/a, cese de relevista por subrogación empresarial, extinción contractual por Expediente de Regulación de Empleo (ERE), o extinción del contrato de relevo como consecuencia de la contratación indefinida y a jornada completa del relevista” (López Balaguer, 2015, p.131). La ley ya contemplaba desde 2002 que, casos como el de despido improcedente del relevado parcial derivarían en el nacimiento de nuevas responsabilidades para la empresa, que o bien extiende la jornada del relevista (con su consentimiento) o contrata a un suplente que cubra la actividad abandonada por el despido. En definitiva, los Tribunales fueron conscientes de que, si bien la finalidad de la ley de 2002 había sido la de renovar el mercado laboral generacionalmente, empresarios y trabajadores se aprovechaban del sistema desvirtuándolo. En conclusión, no sorprende que paralelas a las reformas del ejecutivo se acuerden interpretaciones más rígidas a la norma, asegurando que se cumpla la finalidad con la que fue plantada en origen: asegurar el relevo generacional (López Balaguer, 2015, p.127-132).

Crítica al Real Decreto 5/2013: Sobre la Base de Cotización entre Relevista y Empresa – López Balaguer (2015, p.127) señala que, siendo la de 2013 la última reforma, no queda libre de mejora: “la pregunta que cabe hacerse es si no hubiera sido posible alcanzar el mismo objetivo por otros medios que no supusieran que la empresa asuma una carga económica”. López Balaguer propone que la base de cotización aportada por empresa y relevista pase a ser equivalente a la actividad desempeñada por el relevado durante el periodo de jubilación parcial, manteniendo el mínimo del 65% sobre la que sería la base de cotización del relevado si se hubiese mantenido en el régimen ordinario. Para que las cuentas cuadrasen y siguiese sin existir perjuicio para la empresa o la Seguridad Social, la modificación recae en el reconocimiento de la violación del principio de equidad horizontal, penalizando consecuentemente la cuantía de jubilación final del nuevo jubilado, una vez finalizado el periodo. Sin embargo, y para evitar dejar de brindar la posibilidad de ser penalizado, la ley mantendría la posibilidad de celebrar un Convenio Especial entre empresa y relevado para mantener su base de cotización al 100%, siempre en concurrencia de voluntades. En definitiva, el sistema sería igualado a las prejubilaciones ordinarias, comparativamente ofreciendo una menor penalización, que sin embargo, existe (López Balaguer, 2015, p.127-128).

3.- Compatibilización y Flexibilización del Sistema

3.1.- Promesas de la Compatibilización

“La compatibilidad de trabajo y pensión ofrece la posibilidad teórica de ayudar a aumentar la oferta de trabajo sin aumentar (o incluso reduciendo) las obligaciones de la Seguridad Social para con el individuo” (Jiménez Martín y Sánchez Martín, 2021, p.4). En otras palabras, es posible crear un sistema más sostenible para las cuentas públicas en el que todos los participantes obtengan un beneficio. Para ilustrar esta idea, el autor se apoya del ejemplo de un trabajador de aproximadamente 65 años, cuya jubilación está próxima si tratamos el caso español. Si el trabajador decide permanecer activo retrasando su jubilación, pero accede al cobro simultáneo de la pensión, el trabajador genera una riqueza que sobrepasa a aquella generada en una situación de jubilación ordinaria. ¿Cómo? Los ingresos generados por este trabajador para su empresa deberán, según las leyes y la normativa interna de la compañía, distribuirse entre la propia empresa, la Seguridad Social, administraciones Públicas (a través de impuestos como el IRPF o el Impuesto de Sociedades), y el propio trabajador. Este último recibirá el salario neto de sus cotizaciones, su pensión y posibles ajustes futuros sobre la misma. Por su parte, la Seguridad Social aprovechará las nuevas cotizaciones en fase compatibilizadora y asumirá posibles recálculos/incrementos de las pensiones ex post¹ del compatibilizador, la Administración Pública corregirá sus cuentas a través de una mayor carga impositiva absoluta y un comparativamente más elevado consumo y renta de ahorro, y la empresa seguirá aprovechando la productividad del trabajador y su nivel de experiencia mientras gestiona sus cuentas respecto del resto de agentes (Jiménez Martín y Sánchez Martín, 2021, p.4).

No podemos hablar, sin embargo, de un sistema de compatibilización sin obviar cada caso concreto. La finalidad, que debe ser la de aumentar la oferta de trabajo sin incurrir en costes adicionales, podría no ser tal si existiese, por ejemplo, un ajuste al alza de la

¹ Sobre la jubilación activa, de la que hablaremos en relación con la jubilación parcial por contrato de relevo, se hará constante alusión a la ‘cuantía de jubilación ex ante y ex post’. Si bien ambos hacen referencia a la recepción de una cuantía monetaria determinada por el individuo, la cuantía ex ante hace referencia al periodo de compatibilización, mientras que la cuantía ex post se libera una vez efectuada la salida del mercado laboral.

pensión del trabajador (que decide aplazar su jubilación a cambio de cobrar la pensión de forma inmediata) cuando se retira definitivamente del mercado laboral. De la misma forma, es importante tener en cuenta la relación pérdida-ganancia derivada del comportamiento de los sujetos: ciertos perfiles alargarían por voluntad propia su vida laboral por razones como un nivel alto de ingresos en un entorno donde la compatibilización no está regulada (elemento que veremos en el apartado dedicado al perfil del compatibilizador), y el permitirles compatibilizar se traduciría por tanto en mayores costes para la administración. El estudio económico es imprescindible entonces para entender el balance entre el beneficio que genera el aumento de la oferta a través de la compatibilización entre perfiles que, de otra forma, accederían a la jubilación ordinaria llegada la edad legal, y aquellos a los que el sistema beneficia dada su predisposición a extender la vida laboral (Jiménez Martín y Sánchez Martín, 2021, p.4-5).

3.2.- Perfil del compatibilizador

¿Quién compatibilizaría si se produce una limitación de las trabas mediante una flexibilización del sistema? En un estudio realizado por Jiménez Martín y Sánchez Martín (2015) se confirma cómo la compatibilización del trabajo (la vida laboral) con el cobro de la pensión es positiva tanto para el saneamiento de cuentas de la seguridad social como para los propios individuos. Sergi Jiménez Martín (2021, p.4) concluye en su estudio que el entorno institucional efectivamente condiciona las decisiones de estos últimos: aunque la pensión sigue pidiéndose en rangos de edad similares, en las legislaciones más flexibles se observa un aplazamiento de la edad de jubilación y por tanto un notable acogimiento de la compatibilización entre trabajo y pensión. La jubilación activa depende principalmente de la variable institucional, correlacionando positivamente con su flexibilización. De esta forma, los sistemas que permiten “la compatibilización durante la jubilación anticipada o disponer de un marco institucional semiflexible” no incentivan su acogida con la misma efectividad (Jiménez Martín, 2021, p.20), una de las razones por la que existe una tendencia internacional hacia su flexibilización, cuyas promesas acabamos de revisar.

Variables Principales del Survey of Health, Ageing, and Retirement in Europe – El estudio, cuyos datos han sido extraídos de la Encuesta sobre Salud, Envejecimiento y

Jubilación en Europa, en español (citado en Jiménez Martín, 2021, p.18-19), presenta diversas variables poblacionales que explican el comportamiento de los individuos en sistemas flexibles. Entre las más importantes se encuentran las características de familia y hogar: ingresos laborales, educación, esperanza de vida percibida, salud y riqueza. Así, si tenemos además en cuenta que la pensión se pide de media en rangos de edad similares siendo la salida del mercado laboral la única afectada por la flexibilización, el nivel de ingresos es la variable más significativa a la hora de explicar la salida del mercado laboral del individuo (Jiménez Martín y Sánchez Martín, 2015), ya que, si estos son altos, el coste de oportunidad de salir del mercado laboral será alto (tanto en términos monetarios como de utilidad) y los estándares de vida se verán afectados. En otras palabras, “cuanto mayor es el ingreso, mayores son las probabilidades de observar al individuo compatibilizando” (Jiménez Martín, 2021, p.18). En segundo lugar, la educación se posiciona como otra variable significativa a la hora de explicar la compatibilización: aquellos trabajadores con mayor nivel educativo compatibilizan más de media en sistemas flexibles, ya que “las ocupaciones más agradables de realizar son realizadas por trabajadores más cualificados” (Jiménez Martín, 2021, p.18), que además aprovechan más el tiempo de ocio a lo largo de su vida laboral, otro incentivo para permanecer en el mercado laboral. En términos de esperanza de vida, existe una correlación positiva respecto a la extensión de la vida laboral por parte de las mujeres, especialmente en aquellos países donde la cuantía de la pensión se ve revaluada al final del intervalo de compatibilización (Jiménez-Martín et al., 2015). Respecto a la variable salud, aunque podría esperarse una más larga vida laboral de los trabajadores en mejores condiciones físicas, el estudio contradice esta idea: tanto para aquellos que gozan de mayor salud y que por tanto disfrutan más de su tiempo de ocio como para aquellos otros que sufren de su carencia, la salida del mercado laboral es más temprana, alargándose en tramos intermedios (Jiménez Martín, 2021, p.19). Por último (dentro de las características familiares), la variable riqueza muestra sin embargo resultados contradictorios: a pesar de que una mayor riqueza de ciclo vital se asocia a una menor utilidad marginal de la renta (“es decir, menor sensibilidad al incentivo salarial a continuar trabajando”), el cuartil de renta más alta compatibiliza más, de media (Jiménez Martín, 2021, p.19).

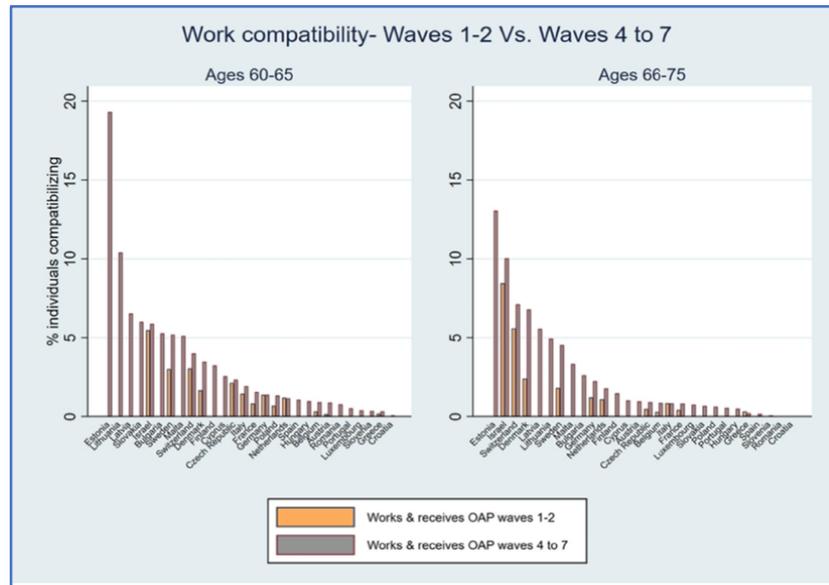
Otras Variables – Existen otras variables que arrojan algo más de luz sobre el comportamiento de los individuos respecto a la compatibilización entre trabajo y cobro de la pensión: por una parte, los rasgos institucionales del país y, por otra, las

características económicas y de salud de la pareja, comentadas en mayor detalle por Garcia-Mandicó y Jiménez-Martín (2020). La primera variable depende de la laxitud del sistema, y como ya se ha explicado, correlaciona positivamente con la jubilación activa. En segundo y último lugar, los números correlacionan negativamente la renta de la pareja con la compatibilización en el caso de las mujeres, y positivamente el comienzo de la compatibilización de uno de los miembros de la pareja sujeto a la compatibilización del otro miembro (“complementariedad en el valor del tiempo”). En lo económico, los hábitos de consumo y los ingresos percibidos por salario (el coste de oportunidad que presenta abandonar el mercado laboral) correlacionan positivamente con la compatibilización. En lo que se refiere a salud, las conclusiones no son determinantes, ya que, por ejemplo, en caso de enfermedad, mayor demanda de tiempo de cuidado o la contratación de personal de cuidado tienen efectos contrarios en la intensidad de trabajo (abandono parcial del mercado laboral o incremento de horas de trabajo para hacer frente a gastos sanitarios, respectivamente) (Garcia-Mandicó y Jiménez-Martín, 2020).

3.3.- Comparativa Institucional

La realidad de las legislaciones es más compleja que el análisis puramente teórico: aunque en los últimos años ha habido un movimiento extendido hacia regulaciones de pensiones públicas más flexibles, con un mayor grado de justicia actuarial en la penalización de la jubilación anticipada y con mayores oportunidades de compatibilizar el cobro de pensión con la actividad laboral en edades avanzadas, existe aún un bajo grado de consenso sobre las políticas de compatibilización, visible en las tasas de acceso entre países (Jiménez Martín, 2021, p.5). De esta forma, destacan países como Estonia, Letonia, Suiza o Dinamarca como ejemplos claros de sistemas flexibles, contrapuestos a otros “poco compatibilizantes” como España, Grecia o Hungría. El siguiente gráfico, tomado de Sergi Jiménez Martín y Alfonso R. Sánchez Martín (2021, p.40), o bien de Sergi Jiménez Martín (2021, p.7), ilustra estas diferencias geográficas y temporales (dadas las continuadas reformas):

Gráfico 6. Tasas medias de compatibilidad en los países de la muestra SHARE en dos instantes de tiempo: en 2004/2007 (olas 1 y 2) y 2011/2017 (olas 4 a 7).



Nota. El panel izquierdo (derecho) muestra las tasas antes (después) de la Edad Normal de Jubilación.

Fuente: Jiménez Martín y Sánchez Martín, 2021, p.40.

Comparativa Estadística – Hasta ahora se ha hecho un análisis teórico y general de lo que la compatibilización promete, de la importancia de los detalles institucionales respecto de aumentar a oferta laboral sin incurrir en mayores costes para la Seguridad Social, así como del perfil del compatibilizador que se aprovecharía de un sistema más flexible, siempre en términos generales. Como en la práctica las fórmulas de cálculo son más elaboradas, permiten en diferentes grados la jubilación anticipada y mantienen reglas de compatibilidad condicionadas a diversos factores, debemos basar el análisis en la comparativa institucional. Para ello, utilizaremos el siguiente cuadro de la OCDE, en el que se resume la situación de 36 países al final de la segunda década de este siglo, organizados en cuatro grandes categorías: países nórdicos, anglosajones, pertenecientes a la UE y otros (OCDE, 2019, citado en Jiménez Martín y Sánchez Martín, 2021, p.12).

Tabla 2. Resumen de opciones de jubilación anticipada y combinación de pensión y trabajo.

		Jubilación Anticipada	Antes de la Edad Legal de Jubilación	Después de la Edad Legal de Jubilación
Nórdicos	Dinamarca	Sí	No	Cond. Ing
	Finlandia	Sí	Sí	Sí
	Islandia	No	No	No
	Noruega	No	No	No
	Suecia	ER***	ER***	Sí
Anglosajones	Australia	No	No	Cond. Ing
	Canadá	No	Cond. Ing	No
	Nueva Zelanda	No	No	No
	Reino Unido	No	No	Sí
	Estados Unidos	No	Sí	No
UE	Austria	Sí	Cond. Ing	Sí
	Bélgica	Sí	Cond. Ing	Sí
	Rep. Checa	Sí	Cond. Ing	Sí
	Estonia	Sí	No	Excl. Pen. Nacional
	Francia	Sí	Cond. Ing	Sí
	Alemania	Sí	Cond. Ing	Sí
	Grecia	Sí	Cond. Ing	Cond. Ing
	Hungría	mujeres +40 AC*	mujeres +40 AC*	Sí
	Irlanda	No	No	Sí
	Italia	Sí	No	Sí
	Letonia	Sí	No	Sí
	Lituania	Sí	No	Sí
	Luxemburgo	Sí	No	Sí
	Países Bajos	P.oc**	P.oc**	Sí
	Polonia	No	No	Sí
	Portugal	Sí	No	Sí
	Eslovaquia	Sí	Cond. Ing	Sí
Eslovenia	Sí	No	Sí	
España	Sí	No	Cond. Ing	
Otros	Chile	No	No	No
	Israel	No	No	Cond. Ing
	Japón	Sí	Cond. Ing	Cond. Ing
	Corea	No	No	Cond. Ing
	México	No	No	No
	Suiza	No	No	No
Turquía	No	No	No	

Nota. ELJ = Edad Legal de Jubilación; Cond. Ing = condicional en nivel de ingresos; AC* = años cotizados; P. oc* = pensión ocupacional; ER*** = sólo componente de ingresos de la pensión.

Fuente: Elaboración Propia con datos de OCDE, 2019, citado en Jiménez Martín y Sánchez Martín, 2021, p.12.

Descripción de Tabla – Según la información reflejada en la tabla, el agregado de países más flexibles es, con diferencia, el correspondiente a los países de la Unión Europea. Esto se manifiesta tanto en la posibilidad de jubilación anticipada como en las normas de compatibilización una vez que se alcanza la Edad Normal o Edad Legal de Jubilación. Así, una vez superada esta edad, se reducen considerablemente las restricciones a la compatibilización en la mayoría de los países pertenecientes a la UE, siendo España una de las pocas excepciones. Fuera del grupo de países de la UE, la compatibilidad sin restricciones importantes solo existe en Reino Unido y en los países Nórdicos de la UE27,

siendo posible también, con diversos condicionamientos, en EE. UU., Japón, Corea e Israel (Jiménez Martín y Sánchez Martín, 2021, p.12).

Comparativa sobre el Acceso a Compatibilización – El principal desacuerdo ronda en torno a las condiciones para acceder al sistema de compatibilización y las pautas contributivas, que si bien son por norma general mucho más restrictivas antes de la Edad Normal de jubilación, varían y se relajan una vez llegada. Así, dentro de la Unión Europea, algunos países exigen al trabajador que cualifique para la pensión pública completa teniendo un número de años cotizados mínimo y un umbral de ingresos máximo, como son los casos de Francia (41,5 años cotizados a los 62 años), Italia y Bélgica. De los países recogidos en el estudio, este es el caso al que actualmente más se asemeja España, dado que, aunque el umbral de ingresos no está definido por ley, sí lo está de facto por el salario mínimo interprofesional. Por su parte, Austria no contempla este umbral de ingresos laborales máximo, pero discrimina en edad mínima de acceso a la compatibilización entre hombres (65 años) y mujeres (60 años). Países Bajos destaca por sus pensiones ocupacionales, que recaen sobre las empresas: la heterogeneidad de los planes de compatibilización varía tanto como acuerdos se firman, aunque suelen parcializar la jornada y sostenerse en cuantías porcentuales de la pensión ex post para calcular la cuantía ex ante. Además, como peculiaridad, el cobro de la pensión es obligatorio. El caso sueco de cuentas nocionales y total flexibilización, equivalente al de Letonia, aunque será analizado en detalle en el próximo bloque temático, no presenta restricciones de edad, ajusta la pensión ex post, y otorga la opción de recibir una fracción del 25%, 50% o 75% de la pensión calculada en el momento de la solicitud. Por su parte, entre los países asiáticos destacan Japón y Corea: si bien este primero permite el acceso a la compatibilización a los 65 años, rebaja al 50% la pensión ex ante (pensión durante la compatibilización) si el salario es mayor al 10% del salario medio (un umbral particularmente ajustado) y sólo perdona el pago de cotizaciones sociales a los 70 años. En el caso coreano, el acceso se permite a los 60 años y el umbral de ingresos aumenta hasta la media de los afiliados al sistema. Finalmente, Estados Unidos, tradicional ejemplo de compatibilización, mantiene una edad normal de jubilación que aumenta respecto del año de nacimiento: 67 años para aquellos nacidos entre 1955 y 1960. En este caso, el umbral se ha establecido en cantidad absoluta (17.000 dólares), que contrastan con los relativos 10% y 100% de la media de ingresos de afiliados en Japón y Corea,

respectivamente. Alcanzado este umbral, la reducción de la cuantía ex ante es la misma que en el país nipón: un 50% (Jiménez Martín y Sánchez Martín, 2021, p.13-16).

3.4.- Caso Español para la Compatibilización: La Peculiaridad de los Autónomos

Jubilación Activa para Autónomos – Como hemos visto a lo largo del trabajo, el caso español no deja de ser un ejemplo de muchas de las legislaciones que en la actualidad, dada su realidad demográfica, deben enfrentar sistemas anticuados y poco coherentes. Esta incoherencia se hace especialmente visible en el caso de los autónomos, quienes, hasta la introducción de la modalidad que les permitió compatibilizar el cobro de los rendimientos del trabajo y la pensión, debían enfrentar ambas posibilidades incluso cumpliendo los requisitos de acceso a esta última. Como resultado, muchos abandonaron el mercado laboral, con sus lógicas consecuencias: menor poder adquisitivo del individuo, cierre de actividad económica, reducción de la oferta laboral, menor ingreso e inmediato aumento del gasto público, etc. (Sempere, 2013, p. 30). En definitiva, un ‘harakiri’ a la Seguridad Social derivado de una falta de lógica que le impide al trabajador maximizar su poder adquisitivo, aún cuando esto es positivo para todos los agentes involucrados.

Punto de Inicio – La Ley 27/2011, de 1 de agosto, dio inicio al camino hacia la compatibilidad mencionada a través de su disposición adicional trigésima primera, titulada "Complementariedad de ingresos con la pensión de jubilación". Esta disposición añadió un nuevo apartado al entonces artículo 165 (actualmente 213) de la Ley General de la Seguridad Social, en el que se regula la compatibilización del cobro de la pensión con la actividad laboral por cuenta propia si, en cómputo anual, los ingresos totales no superaran el salario mínimo interprofesional. La norma eximía a los autónomos (recalcar que se concibió únicamente para trabajadores por cuenta propia) que accediesen a esta modalidad de pagar cualquier tipo de cotización a la Seguridad Social (López Gandía et al., 2011; Monereo, 2012). Como peculiaridad de este modelo, la regulación omite desde su creación la obligatoriedad del contrato de relevo, permitiéndolo de forma potestativa, es decir, a voluntad del individuo (López Balaguer, 2015, p.113). El objetivo en este caso no fue el de sanear las cuentas de la administración pública o aumentar la oferta laboral, sino permitir a los autónomos maximizar su poder adquisitivo, “compensando la mayor rigidez de los requisitos establecidos en la norma para alcanzar el reconocimiento de una

prestación con una cuantía del 100 % de la base reguladora” (Selma, 2013, p. 69). Sin embargo, de la nueva ley también planteaba problemas: la referencia genérica al salario mínimo interprofesional en la normativa plantea problemas prácticos, ya que no está claro si se refiere solo a trabajos habituales o también a colaboraciones puntuales que generen grandes ingresos. Además, durante el primer año después de recibir la pensión de jubilación, el pensionista no puede acreditar los ingresos percibidos, lo que hace incierto el impacto de superar el límite de ingresos en el cobro de la pensión. Finalmente, hay varias problemáticas relacionadas con la interpretación del término de "habitualidad": la falta de claridad legislativa ha llevado a los tribunales a abordar el tema caso por caso, lo que ha resultado en decisiones a veces contradictorias. El legislador solo ha señalado la importancia de la habitualidad en el cálculo del SMI anual y la necesidad de concretarla (López Gandía y Toscani Giménez, 2011; Monereo, 2012).

Reforma de 2013 – El Real Decreto-Ley 5/2013 amplió la situación de compatibilidad entre pensión de jubilación y trabajo, permitiendo que aquellos trabajadores que hubiesen accedido a la jubilación con largas carreras de cotización pudiesen compatibilizar el empleo a tiempo completo o parcial con el cobro del 50% de su pensión, con unas obligaciones de cotización social esta vez limitadas. Esta posibilidad, habitual en legislaciones de países del entorno, buscaba favorecer el alargamiento de la vida activa (y por tanto de la oferta laboral) y reforzar la sostenibilidad del sistema de Seguridad Social. Ahora bien, los requisitos también generaron sus propias problemáticas: por un lado y según lo dispuesto en la Ley General de la Seguridad Social, se exige que el acceso a la pensión se produzca tras la edad ordinaria de jubilación, sin bonificaciones o anticipaciones, y con un período de cotización mínimo de 38 años y 6 meses a partir de 2027. Sin embargo y como consecuencia, aquellos trabajadores que habían accedido a la jubilación anticipada por discapacidad o por desempeñar actividades penosas, tóxicas, peligrosas o insalubres con acusados índices de morbilidad o mortalidad, quedaron excluidos de la modalidad. Tampoco se reguló un supuesto excepcional para aquellos trabajadores que se jubilaron anticipadamente de manera involuntaria y querían reincorporarse al mercado laboral en una actividad distinta. Por otro lado, se exige que el trabajador tenga derecho a la pensión íntegra o máxima que corresponda en aplicación de las reglas de cálculo de la pensión de jubilación, lo que significa que solo pueden acceder a este supuesto de jubilación aquellos trabajadores que hayan cumplido con los requisitos

de cotización y edad para la jubilación ordinaria y tengan derecho a la pensión completa (Cavas, 2017; Rodríguez, 2016).

Reforma de 2017 – La Ley 6/2017, de reformas urgentes del trabajo autónomo, modificó el artículo 214 de la Ley General de la Seguridad Social, introduciendo la posibilidad de acceder al cobro de la pensión total, sin penalización, con una condición. A partir de entonces, la contratación de un trabajador por cuenta ajena se traduciría en el cobro íntegro de la cuantía de pensión ex ante por el autónomo, sin la penalización característica de la reforma anterior. Sin embargo, para acceder a esta modalidad, el trabajador por cuenta propia deberá seguir cumpliendo con los requisitos de edad ordinaria, cuantía de la prestación con un porcentaje del 100% y con la obligación de seguir cotizando, además de la mencionada contratación de un trabajador por cuenta ajena (como condición necesaria pero no suficiente para el cobro de la cuantía total). De esta manera, la nueva reforma plantea fórmulas más interesantes de compatibilización para ambos autónomos y Seguridad Social: maximización de los ingresos del trabajador por cuenta propia y doble aumento de la oferta laboral, extendiendo la vida laboral de los más experimentados sin perjuicio a la entrada de nuevos (Goerlich Peset y García Ortega, 2017; Mercader y García-Perrote, 2018).

Acogida de la Jubilación Parcial Autónoma y Comparativa Temporal – Una vez repasadas las sucesivas legislaciones, debemos comprobar la incidencia que estas hayan podido tener sobre las tendencias generales de jubilación. Si la primera norma data de 2011 y la última reforma de 2017, podremos observar este fenómeno a través de datos previos y posteriores, con un ‘margen de precaución’ de dos años, aproximadamente. La Federación Nacional de Trabajadores Autónomos (ATA) informa que la jubilación activa ha resultado en un aumento del número de autónomos mayores de 65 años, que ha pasado de 66.079 en agosto de 2009 a 124.675 en el mismo mes de 2019, lo que significa un incremento de aproximadamente el 100%. De esta forma, si bien se observa un ligero aumento de la cantidad de autónomos (1,9%), pasando de 3.196.893 en 2009 a 3.259.155 en 2019, es importante destacar el envejecimiento general de este sector de la población: si bien los autónomos varían positivamente a partir de los 40 años, decrecen significativamente en los rangos de edad más jóvenes (llegando a un máximo descenso de un 32,1% en el rango 30-34). En conclusión, los datos aquí presentados, en conjunto con la normativa aprobada, explicarían el aumento tan significativo de compatibilizadores

que hay en el rango 65+: previo a la normativa, el descenso de autónomos en activo tras pasada la barrera de los 65 años decaía de forma más aguda, comparado a la caída ligeramente suavizada en 2019. Apreciamos estos cambios en la siguiente tabla:

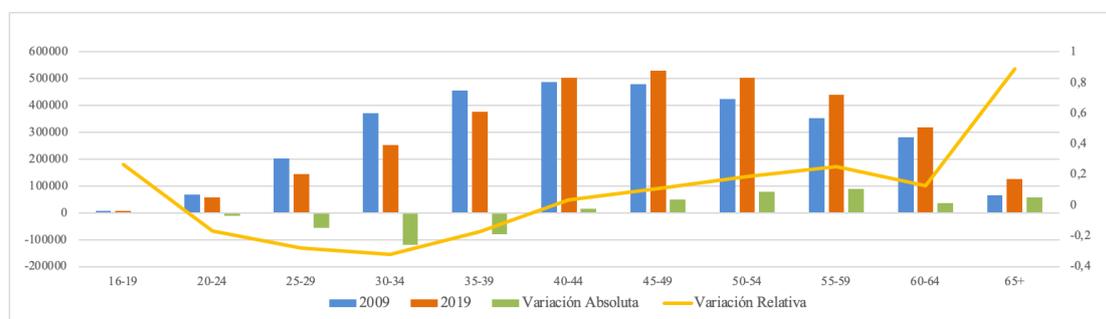
Retos Actuales – Existen, sin embargo, problemas pendientes en relación con la normativa actual, principalmente sobre la incoherente aplicación de la norma en diferentes comunidades autónomas de España. Tribunales han ofrecido sentencias frontalmente opuestas en relación con las peticiones realizadas por potenciales jubilados activos: según la interpretación de uno u otro artículo, se ha permitido o no el acceso a este modelo de jubilación a trabajadores que reunían las mismas características. Para entrar en detalle, se recomienda la lectura del trabajo realizado por Isabel María Pérez Gázquez (2020, p.72-75), que analiza detalladamente caso por caso. Este problema es especialmente relevante en cuanto la imprecisión del código puede desincentivar el acceso a la modalidad, mermando la eficacia de la normativa respecto de los objetivos perseguidos. A mayores, es importante también recordar el desigual trato en materia de incapacidad permanente parcial y la prolongación de la vida profesional para aquellos que no tienen la capacidad física para continuar trabajando de manera segura y saludable.

Conclusión respecto de la Jubilación Parcial por Contrato de Relevo – Con la práctica y los años, se comprobó el éxito del sistema no sólo por su amplia adopción, sino por el ahorro generado a la Seguridad Social. Más allá de las promesas, el incentivo a través de la oferta de diversas opciones ha beneficiado empíricamente tanto al Estado como al trabajador, aumentando las cotizaciones, disminuyendo los gastos en pensiones, y permitiendo al trabajador por cuenta propia continuar su actividad laboral para complementar así sus ingresos de pensión. De esta forma, la modalidad de Jubilación Parcial Autónoma destaca por sus radicales diferencias respecto de su homóloga dirigida a trabajadores asalariados (revisada en el anterior bloque temático).

Los sucesivos gobiernos aprovecharon la normativa aplicada a los autónomos para reformar la Jubilación Parcial por Contrato de Relevo, propia de la población asalariada, que como vimos no obtuvo los mismos resultados dado el carácter extintivo de las reformas, que dejaban atrás una necesaria mayor amplitud de miras de cara a la superación del reto demográfico, más que la simple corrección de un absoluto error estratégico en 2002 (López Balaguer, 2015, p.117-118). La principal diferencia es que,

en este caso, estamos ante un modelo pensado para facilitar la extensión de la vida laboral mediante la compatibilización, y no un modelo de continuadas reformas cuya única visión es la de sanear las cuentas en el corto o medio plazo, olvidando por completo los cambios demográficos; un modelo (el de la Jubilación Parcial por Contrato de Relevó) cuya efectividad ha radicado en su casi absoluta extinción, sin poder ofrecer soluciones globales a través de incentivos que establezcan unas reglas del juego propicias a la voluntad individual, contrapuesta al arbitrario, simplista y lógicamente impopular aumento de la Edad Legal de jubilación, que amenaza con sobrepasar la Esperanza de Vida Media con Buena Salud.

Gráfico 7. Afiliación Autónomos Datos Nacionales.



Fuente: Elaboración Propia con datos de Federación Nacional de Trabajadores Autónomos, 2019, p.2.

Extensión a la Trabajadores por Cuenta Ajena – Tomadas como premisas que el cobro de la pensión se efectúa tras la Edad Legal de jubilación, que la cuantía ex post no sufre recálculos y que no se pagan cotizaciones durante la compatibilización del trabajador, encontramos resultados llamativos: por un lado, el cobro de la pensión, por falta de incentivos para atrasarlo, es accedido mayoritariamente en la Edad Legal de jubilación como herramienta para maximizar la riqueza neta de la pensión; por otra parte, se producirá una extensión significativa de la vida laboral entre aquellos trabajadores cuya edad óptima de jubilación se produce tras la edad legal correspondiente (aquellos con propensión a jubilarse pronto seguirán haciéndolo). En definitiva, la compatibilización cumple con la idea de generar una mayor oferta laboral que, en este caso, no conlleva unos mayores costes financieros para la administración pública (Jiménez Martín y Sánchez Martín, 2021, p.10-11).

Recomendaciones para España – Si bien las pasadas reformas eliminaron la onerosidad del sistema derivada de 2002, existen problemas aún latentes que se verán magnificados en el futuro si no se realizan los cambios necesarios. Jiménez Martín (2021, p.23-24) propone un acercamiento a los sistemas europeos a través de la unificación de la jubilación anticipada y la activa, introduciendo: cotizaciones iguales entre activos y pensionistas; la eliminación de las trabas existentes a la contratación y despido de trabajadores respecto de la contratación de trabajadores pensionistas; un nuevo método de cálculo de pensión que responsabilice al pensionista en base al principio de equidad horizontal; la posibilidad de compatibilizar actividad laboral y pensión sin restricción de edad, pero con las consecuentes penalizaciones (como veremos, esta recomendación choca frontalmente con la práctica sueca: el país escandinavo mantiene, en sus sistema por cuentas nocionales, una restricción de edad al acceso de 61 años en 2021 (del Carmen, 2021, p.15-16)); la posibilidad de trabajar a tiempo parcial formando a reemplazo en jubilación activa anticipada, perdiendo la compensación salarial por antigüedad, una vez solicitada la pensión; y finalmente, la posibilidad de extender la vida laboral con premio actuarialmente justo, con posibilidad de eliminar las penalizaciones por menor cotización de la requerida a la Edad Legal de jubilación. En definitiva, el objetivo de nuestro país pasaría por incentivar en mayor medida la extensión de la vida laboral sin recurrir a simples y arbitrarias subidas de la Edad Legal de jubilación, o aumentar las bases de cotización. Se trata de acercar nuestro modelo al europeo para lograr resultados semejantes, según lo dispuesto en la figura 8, de tasas medias de compatibilidad en los países de la muestra SHARE (Jiménez Martín y Sánchez Martín, 2021, p.40).

4.- Algunas Ideas Complementarias a la Compatibilización: Jubilación Sueca y Políticas Activas de Empleo Danesas

4.1.- Cuentas Nocionales y Sistema de Pensiones Sueco

La mayoría de los sistemas públicos de pensiones se financian mediante el sistema de reparto, lo que implica que las contribuciones de los trabajadores activos se utilizan para pagar las pensiones de aquellos que ya se han retirado, promoviendo así la solidaridad intergeneracional. Sin embargo, los cambios demográficos de las últimas décadas han puesto en jaque la sostenibilidad financiera de los sistemas con este enfoque, y las

soluciones más inmediatas pasan de forma casi unánime por el retraso de la edad de jubilación o el aumento del número de años utilizados en el cálculo de la base reguladora, sin prestar la suficiente atención a la flexibilización del sistema, fórmulas de compatibilización, o a la introducción de incentivos que permitiesen al trabajador extender su actividad laboral ampliando la oferta de trabajo. En contraposición a las reformas de este carácter, el proceso de pensiones en Suecia (1991 a 2001) buscó acabar con las sucesivas reformas implementando un modelo definitivo, financieramente estable en el largo plazo, basado en cuentas nocionales y mecanismos de ajuste automático (Del Carmen, 2021, p.8-9). Existen voces de peso que alertan de las consecuencias de no ajustar el presente modelo de España, recomendando directamente la implantación de reformas semejantes para nuestro país, como hizo Rafael Doménech, responsable de Análisis Macroeconómico en BBVA, en la Revista de la Seguridad Social (Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones, 2018): si las conservadoras proyecciones de la Comisión Europea (2018) se hacen realidad, se espera que el déficit aumente del 1,6% actual al 6,3% del PIB en 2050. Sin embargo, esto podría evitarse si se toman medidas a largo plazo, que incluyan mecanismos de ajuste automático para enfrentar cualquier cambio demográfico o económico en el futuro (sin comprometer la sostenibilidad del sistema).

Cálculo de Cuantía de Pensión – El sistema de pensiones sueco se basa en tres pilares: el primero y más importante utiliza cuentas nocionales y mantiene el sistema de reparto (cotización definida, 16% del salario); los otros dos pilares, uno obligatorio (2,5% del salario) y otro cuasi-obligatorio (sectorial, afecta al 90% de los suecos; 4,5% del salario), son de capitalización (Del Carmen, 2021, p.1,5,16). El sistema funciona de manera similar a una cuenta bancaria, donde las cotizaciones realizadas por los asegurados, empresarios y el Estado se contabilizan como créditos en pensiones en una cuenta virtual a nombre de cada participante. Estos créditos se ven incrementados por una serie de intereses, y la flexibilización del sistema es casi total, permitiendo que un trabajador que decida extender su vida laboral pueda compatibilizar para maximizar su nivel de ingresos a la par que genere un recálculo al alza de la cuantía ex post de su jubilación. Sobre este último punto, cabe destacar que estas contribuciones adicionales aumentan comparativamente menos el valor de la cuenta nocional, de forma que no crean una brecha significativa respecto de aquellos trabajadores que no extienden su actividad laboral. En resumen, los derechos de pensión acumulados se calculan con las

cotizaciones, intereses y créditos procedentes del colectivo fallecido (que se reparten), menos los gastos de administración. La cantidad acumulada se convierte en una fuente de ingresos vitalicios en el momento de la jubilación a la que, sin embargo, no se puede acceder hasta los 61 años. (De las Heras, 2013, p.62).

Tabla 3. Activos y pasivos del Inkomstpension System, años financieros 2015–2020, en miles de millones de coronas suecas (SEK).

	Año de Cálculo					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Fondo de Reserva	1.230	1.321	1.412	1.383	1.596	1.696
Activo de Contribución	7.457	7.737	7.984	8.244	8.616	8.893
Total Activos	8.688	9.058	9.396	9.627	10.213	10.589
Pasivos por Pensiones	8.517	8.714	9.080	9.165	9.454	9.783
Superávit/Déficit	171	344	315	463	758	806
Ratio de Balance	1,0201	1,0395	1,0347	1,0505	1,0802	1,0824
Relación de Equilibrio Amortiguado	1,0067	1,0116	1,0116	1,0168	1,0267	1,0275

Nota. Prueba de la sostenibilidad del sistema la encontramos dentro del balance de situación, donde comprobamos una cantidad de activos que supera ligeramente a los pasivos, cuya proporción nos ofrece la ratio de equilibrio positivo (“balance ratio”) para cada año, siendo este mayor cada año.

Fuente: Elaboración Propia con datos de Swedish Pensions Agency, 2020, p.6.

Ventajas de las Cuentas Nocionales – Las cuentas nocionales presentan numerosas ventajas en comparación con otros sistemas de pensiones: equilibran la relación entre cotizaciones aportadas y prestaciones recibidas, incrementan sustancialmente el incentivo al trabajo (ya que la prestación de jubilación depende de las cotizaciones acumuladas a lo largo de toda la vida laboral del individuo), permiten ajustes periódicos automáticos en las prestaciones en función de la esperanza de vida (lo que les permite enfrentar mejor los desafíos demográficos), facilitan la transición a un sistema de capitalización (ya que el registro es más sencillo y pueden convertirse fácilmente en cuentas reales), siendo a la par más simple que un sistema de capitalización per se, ya que las cotizaciones no se invierten realmente (Del Carmen, 2021, p.15).

Desventajas de las Cuentas Nocionales – El modelo de cuentas nocionales presenta algunas desventajas que también están presentes en el sistema de reparto actual. Como veremos, algunas de ellas derivan del sistema de reparto (que subyace bajo las cuentas nocionales), pudiendo o no ser afrontadas por el Estado, o provenir también de las cuentas nocionales per se. Observamos, primero, un problema en el cálculo de la cuantía de

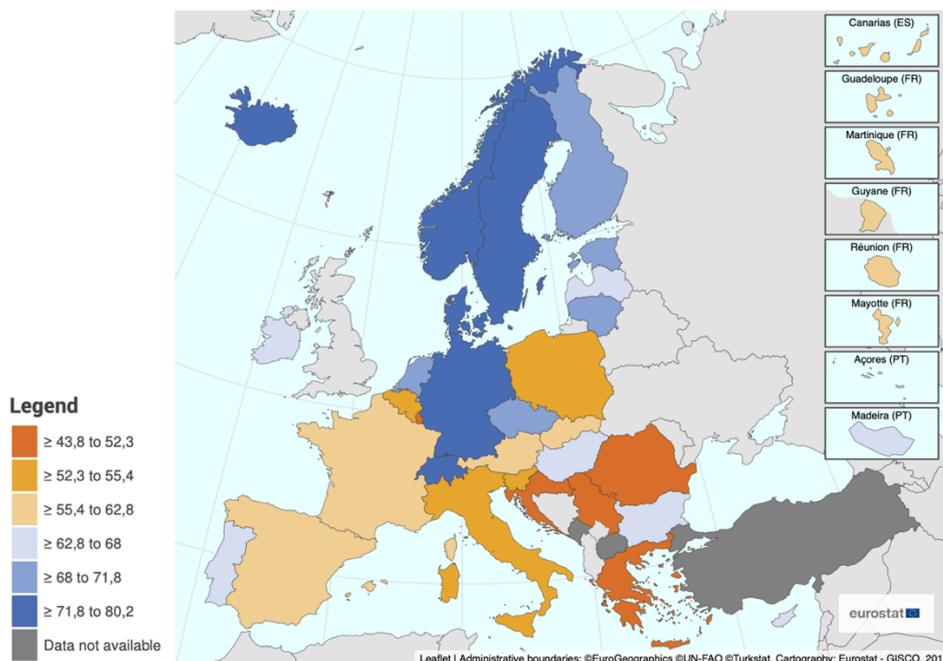
pensión ex post derivado de ignorar las variaciones demográficas como el aumento de la esperanza de vida. De la misma forma y al igual que con un sistema de reparto (que es, de facto, el mismo concepto), las cuentas nocionales dependen también en el crecimiento de la economía del país, que no será capaz de asumir los costes mientras los cargos responsables no introduzcan densa legislación al respecto. Suecia, pionera en términos legislativos, enfrentó estos dos problemas a través de un mecanismo automático que recalcula la pensión final correspondiente a cada individuo en base a la evolución de variables de ambos tipos: demográficas y macroeconómicas. Por otra parte, que la posibilidad de elegir libremente la edad de jubilación desencadene un aumento del número de jubilaciones anticipadas (obligando a las autoridades a aumentar la cuantía de la pensión mínima), es ejemplo claro del paralelismo existente entre el sistema tradicional de reparto y el de cuentas nocionales; problema que Suecia trató de remediar estableciendo en 61 años la edad de acceso a la pensión. Finalmente, si hablamos de problemas inherentes al nuevo sistema, es importante recalcar la complejidad del mismo y lo que ello significa de cara a lograr un amplio apoyo social. Como solución, Suecia informa regularmente a los trabajadores del sistema sobre la evolución de sus futuras pensiones (derechos acumulados) en el “orange envelope” (del Carmen, 2021, p.15-16).

Conclusión - Si bien la compatibilización entre la pensión y el trabajo es importante porque permite a los trabajadores planificar su jubilación de manera más efectiva, permitiéndoles tomar decisiones informadas sobre cuándo y cómo retirarse, las cuentas nocionales pueden ser útiles para proporcionar una estimación clara de los beneficios de jubilación que los trabajadores pueden esperar recibir en función de sus contribuciones y del tiempo que permanezcan en el sistema de pensiones. Su introducción, así como la de las medidas correctoras con las que Suecia evitó las desventajas anteriormente enumeradas, incrementaría notablemente la productividad y el crecimiento económico al fomentar la retención en el mercado laboral de trabajadores experimentados y altamente capacitados (se recomienda ver el apartado “perfil de compatibilizador”), que maximizarán su nivel de ingresos acompañando necesariamente su actividad laboral con el cobro de la cuantía de pensión ex ante, que a su vez maximiza su cuantía de jubilación ex post. Además, las cuentas nocionales y los informes enviados por el estado ayudarían a las empresas a planificar mejor sus costos de pensiones y a diseñar planes de retiro que sean más atractivos para los trabajadores de mayor edad. Por su parte, el estado se asegura mantener la sostenibilidad de las pensiones con ajuste automático. Al coordinar estos

conceptos, se pueden diseñar sistemas de pensiones más efectivos que ayuden a los trabajadores a asegurar su futuro financiero y a las empresas a retener a su talento más valioso.

4.2.- Políticas Activas de Empleo

Gráfico 8. Tasa de empleo por países en 2021, rango 55-64 años.



Nota. En 2021, España (55,9%) presenta una tasa de empleo para el rango 55-64 por debajo de la media de la Unión Europea (60,5%). Destacan Islandia (80,2%), país con la mayor tasa de empleo para este rango, inmediatamente seguida por Suecia (76,9%)

Fuente: Eurostat, 2021.

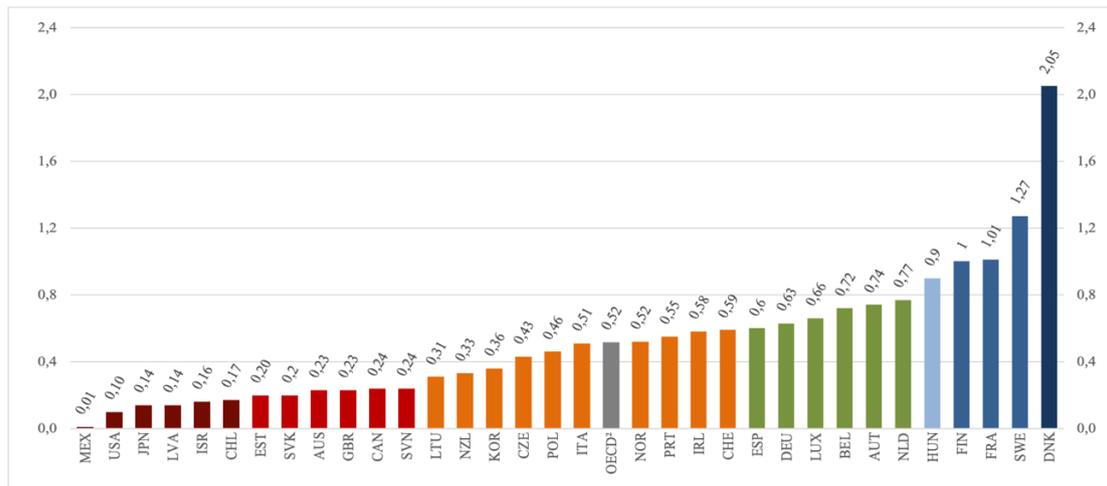
El Problema Laboral de la Edad – Un tercio de la vida adulta transcurre en la jubilación actualmente. Tal y como nuestros modelos están planteados, las personas no tienen por norma general incentivos suficientes para permanecer en el mercado laboral dada la poca inversión en políticas con enfoque estratégico de incentivos suficientes (Victoria, 2015, p.143). Si bien nos hemos centrado en cómo extender la vida laboral de aquellos individuos que, llegada la Edad Legal, tienen un puesto de trabajo, es importante plantearnos también cómo solucionar el problema del desempleo precisamente en estos rangos de edad, especialmente con tasas como las que podemos apreciar en la tabla siguiente (Eurostat, 2021), así como en la población joven, que en España ya no cuenta

con la Jubilación Parcia por Contrato de Relevó como medida estratégica para favorecer su inserción laboral.

Relevancia de las Políticas Activas de Empleo en Europa – Desde los años 90 y dadas las tasas de desempleo (por norma general, más altas que en 2021 según los mismos datos de Eurostat), las políticas activas de empleo han sido uno de los más grandes focos de atención en la Unión Europea. Quedó recogida esta preocupación en el Tratado de Ámsterdam, donde la UE fijó cuatro objetivos principales: “el aumento de la empleabilidad de los trabajadores, el desarrollo de una cultura del emprendimiento y creación de empleo, el aumento de la adaptabilidad de los trabajadores a las empresas, y la mejora en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres” (De la Rica, 2015, p.3) persiguiendo dos objetivos: por una parte, mejorar la adaptabilidad en caso de cambios en la demanda laboral y, por otra, crear un mercado laboral más dinámico y resistente a las recesiones. La idea es, en definitiva, lograr más y mejor empleo (como sostuvo el Consejo Europeo en Barcelona en 2002).

Gasto sobre PIB por Países de la OCDE – En 2015, Dinamarca (2,05%) destacó como el país que dedicó más porcentaje del PIB a estas políticas, seguida de Suecia (1,27%), Francia (1,01%), Finlandia (1%) y Hungría (0,9%). En el otro extremo, Letonia (0,14%), y Estonia (0,2%) dedicaron la menor tasa de su PIB a estas medidas en Europa. Por su parte, España dedicó un 0,6%, similar al gasto proporcional de Suiza (0,59%) y Alemania (0,63%) (OCDE, 2017). Aún sabiendo estos datos, es importante destacar que las medidas implementadas en los diferentes países europeos son muy diversas. Cada país utiliza una estrategia y enfoque propios, lo que influye en los resultados de empleabilidad y reducción del desempleo. Los datos se desglosan de la siguiente forma:

Gráfico 9. Gasto público en las políticas activas de empleo en 2015, como % del PIB.



Nota. Dinamarca sigue liderando la clasificación en la lista de datos más recientes a las que fue posible acceder, de 2015. Suecia pasa a segundo lugar, y España queda en decimoprimer lugar, por encima de la media de la OECD. Cabe destacar el liderazgo de los estados europeos en esta materia: México, Estados Unidos y Japón dedican, en este orden, el menor porcentaje de su PIB a Políticas Activas de Empleo

Fuente: Elaboración Propia con Datos de OCDE, 2017.

Tipos de Políticas Activas – Así, existen cuatro bloques en los que podemos categorizar el total de Políticas Activas de Empleo, cada una con una serie de beneficios y costes (importantes tanto en eficacia como en eficiencia), analizados por Sara de la Rica (2015, p.4-5,24-27) y Kluge (2010):

- a. *Formación a Parados:* esta medida abarca la formación para desempleados, formación en el empleo y experiencia laboral, pudiendo estar condicionada. La idea es aumentar la productividad y diversificar los conocimientos (mayormente técnicos) del capital humano, pero es importante hacer una revisión de la oferta presente: aquellos de carácter general y menor duración tienen una eficiencia mucho menor a aquellos largos y específicos. Se recomienda ofertar cursos en base a su éxito laboral, y combinarlos de forma que los alumnos tengan no solo el conocimiento, sino la técnica que les permita transicionar al mercado laboral más suavemente.
- b. *Programas de Incentivos y Subvenciones Directas al Sector Privado:* esta medida incentiva la contratación de trabajadores en el sector privado o evita despidos, mediante subsidios salariales o ayudas a los trabajadores que emprenden un nuevo negocio. Si bien su eficacia parece aceptable a primera vista, este tipo de programas

traen consigo ineficiencias en forma de efectos secundarios: efectos de desplazamiento (puestos que se hubiesen creado no llegan a generarse como efecto de las ayudas a otro determinado), “peso muerto” (si el mismo puesto se hubiese creado sin ayudas, de igual forma), o de sustitución (si otros empleos se ven dañados por la creación de nuevos, derivados de las ayudas). En definitiva, la aplicación de estos incentivos debe estudiarse en detalle y aplicarse de forma específica para que surtan los efectos deseados.

- c. *Programas Directos de Empleo del Sector Público*: estas medidas se centran en la creación directa de trabajos en el sector público o en actividades que producen bienes o servicios públicos, dirigidos a personas con dificultades de inserción. La evidencia empírica nos recomienda reducir al máximo, bien eliminando, este tipo de políticas, dada su mínima eficiencia y negativo efecto para el saneamiento de cuentas estatales.
- d. *Servicios de Orientación y Seguimiento a Parados*: engloban todas aquellas medidas dirigidas a mejorar la eficiencia en la búsqueda de empleo, monitorizando los avances de búsqueda e incluso sancionando en caso de incumplimiento por parte del parado (cuando no acepta un trabajo, o cuando no comunica información relevante a la administración). Este cuarto bloque se considera el más eficaz y barato para la mayoría de los individuos, especialmente en los rangos de edad más jóvenes. Sin embargo, se recomienda combinar este servicio con, por ejemplo, el de formación, para aquellos sectores de población con cualificaciones más disonantes en lo que demandas del mercado se refiere.

Política Activa de Empleo en Dinamarca – Para entender cómo estas medidas interactúan en la realidad, utilizaremos el ejemplo más representativo de Políticas Activas de Empleo eligiendo aquel país que más ejemplar utilización hace de sus fondos. De los ejemplos hasta ahora vistos, Dinamarca se caracteriza por ser el país de Europa que mayor proporción de recursos destina en relación con su PIB. Su sistema, llamado “flexiseguridad”, se caracteriza por fomentar mercados de trabajo flexibles con bajos costes de contratación y despido. Sin embargo, esta flexibilidad y alta rotación laboral van acompañadas de una fuerte protección social. De esta forma, todo recién desempleado recibe un subsidio y accede a un programa de orientación y monitoreo diseñado para que pase el menor tiempo posible hasta encontrar trabajo. Sin embargo, existe una

interrelación entre las políticas pasivas y las políticas activas: tras unos meses en desempleo, tendrá que participar obligatoriamente en medidas de activación (formación o asesoramiento) y deberá demostrar su esfuerzo en la búsqueda activa de empleo si quiere seguir percibiendo el subsidio (De la Rica, 2015, p.13). Según la Agencia Danesa de Mercado Laboral y Contratación, el empleo es la mejor forma de integrar a las personas en la sociedad y mejorar su bienestar, objetivo que persiguen desde tres modalidades de ayuda activa a desempleados: educación, orientación y actualización de habilidades; empleos sujetos a subsidio salarial en empleadores públicos o privados, y formación práctica laboral en empresas públicas y privadas (Danish Agency for Labour Markets and Recruitment, 2022).

Reforma y Objetivos – En 2014, el gobierno danés presentó un programa de reforma de las Políticas Activas de Empleo, buscando mejorar la eficacia y la rapidez en la reinserción laboral de los desempleados, así como adaptar las medidas de empleo de manera individual y efectiva. Además, se busca simplificar el proceso y eliminar la burocracia para dar prioridad a los resultados y objetivos. La reforma incluye medidas como entrevistas individuales y rápidas con los seguros de desempleo, la eliminación de medidas no rentables, incentivar la responsabilidad individual y la disponibilidad al trabajo, facilitar la formación, así como ofrecer cursos de lectura y escritura a los desempleados que lo necesiten. Se espera que estas medidas mejoren las ayudas a los parados para encontrar empleo permanente, de calidad (respecto de su cualificación) y en el menor tiempo posible. “El Ejecutivo calcula que las nuevas medidas aumentarán el PIB en 2.000 millones de coronas antes del 2020 y 4.000 millones de coronas a largo plazo” (Ministerio de empleo y Seguridad Social, 2014, p.82-85).

Recomendaciones para España – Actualmente, existen modificaciones que el estado español podría introducir en base a lo observado por Kluge (2010): primero, desarrollar profundas reformas en lo que a monitoreo y asesoramiento de parados se refiere, asignatura donde nuestro país sigue a la cola de Europa. Si bien esto reduciría considerablemente el tiempo que los parados tardan en recolocarse sin incurrir en grandes gastos, también serviría para analizar en mayor profundidad la situación de cada individuo y recomendar formación específica, si fuese necesario: para aquellos que necesiten recualificación para la reinserción en el mercado laboral, la orientación debería constituir el primer paso en el diagnóstico adecuado de sus necesidades. Segundo, es tarea

indispensable repensar la Formación Profesional en aras de la eficiencia y eficacia, pasando a supervisar y controlar adecuadamente la asignación de los fondos destinados a los programas y evaluar las diferentes iniciativas para asegurarse de que están generando resultados positivos. En otras palabras, la administración pública debe analizar el éxito laboral de los distintos cursos y financiarlos en base a su acogida laboral, eliminando los más anticuados, menos específicos y probablemente de menor duración. Además, se recomienda la implementación de programas piloto a pequeña escala antes de generalizarlos, debido a los elevados costes que su puesta en funcionamiento implica. Tercero, deberían también ser analizadas las subvenciones que ofrece el estado a entidades privadas con la finalidad de evitar cualquiera de las problemáticas derivadas de su ineficiente gestión: la recomendación sería la de redirigir recursos a las anteriores medidas, logrando aproximadamente los mismos resultados con un presupuesto ajustado. Cuarto, se recomienda el total abandono de la creación de empleo directo, al menos en los casos no estrictamente necesarios, dados sus negativos efectos sobre las cuentas públicas. Finalmente, es común combinar políticas activas y pasivas, de forma que los individuos disfruten de rentas mientras buscan empleo, pero sin que la búsqueda del mismo se resienta, monitoreando adecuadamente los avances para asegurar la eficiencia en la búsqueda.

5.- Conclusión

Este trabajo ha tratado de ofrecer soluciones de calado al problema estructural del sistema de pensiones en España, en jaque por dos bandas: la realidad demográfica del envejecimiento, y la mermada tasa de fertilidad. Para abordar esta situación y buscar una solución sostenible en el largo plazo, se ha insistido constantemente en priorizar el incentivo y la flexibilidad sobre lo obligatorio y rígido, con el objetivo de, por un lado, evitar el aumento de las tensiones sociales y, por otro, satisfacer a todos los agentes involucrados, adaptándose a las diferentes realidades de una población con una mayor esperanza de vida, calidad de vida y formación. Revisando nuestros actuales modelos, combatiremos la proyectada pérdida de 3 millones de trabajadores entre 2019 y 2070, generando a la vez una oportunidad de cara a mejorar nuestra economía. La calidad de vida se extiende a rangos de edad longevos, y esto permite que activos valiosos, llenos de conocimiento y experiencia, puedan seguir ejerciendo su actividad laboral, como hemos

visto, sin sentir que ello es fruto de una imposición, sino de la decisión consciente de maximizar sus propios ingresos. El planteamiento propuesto en este trabajo es el de informar, incentivar, monitorizar, y premiar a quienes contribuyen aumentando la oferta laboral, saneando cuentas de la Seguridad Social y, en resumen, generando riqueza.

El caso español es un caso de viraje estratégico de 180 grados. La reforma de 2013 fue, en efecto, la última de su serie: tanto el aumento del requisito de años cotizados, estancia mínima en la empresa, correspondencia de voluntades empleado-empendedor, o cumplimentación hasta el 100% de la base de cotización por empresa respecto de aquella del relevado fueron los elementos que impracticabilizaron el acceso a la Jubilación Parcial por Contrato de Relevó. De esta forma, la que fue pensada para la renovación generacional en 2002 se transforma en una normativa apenas reconocible en 2019, cuyo éxito radica en su práctica desaparición. Sin embargo, la administración debe ser consciente de que, si bien la realidad demográfica cambia rápido y el sistema ya soporta sobrecostos de más de dos mil millones de euros anuales (derivados del pago de la pensión de los actuales jubilados por esa modalidad), las reformas no son más que parches a los daños causados por la normativa original; nunca un paso más en la solución del problema demográfico de trasfondo. En definitiva, al desincentivo de la prejubilación le debe acompañar una nueva reforma de mayor calado, que si bien toque todas las modalidades posibles de jubilación, favorezca en última instancia aquella por la que los trabajadores extiendan su vida laboral.

Precisamente sobre el último punto del anterior párrafo versa el bloque temático de compatibilización. La flexibilización no sólo significa que cada cual pueda elegir qué es mejor para sí mismo, sino que también es una forma de entender al sujeto como responsable de sus cuentas. Es imprescindible entender que la promesa de la compatibilización es la de generar una mayor riqueza, que pueda ser aprovechada por todos los agentes involucrados (trabajador, empresa, y administración pública), y no la de incrementar directamente la recaudación de la Seguridad Social, ya que, si bien algunos trabajadores extienden su vida laboral por los incentivos, otros no los hubiesen requerido para permanecer en el mercado laboral. El individuo pasa a ser consciente conocedor de las consecuencias de sus actos: si bien una compatibilización anticipada (finalizada a la edad ordinaria de jubilación) se traduce en una penalización de la cuantía ex post, la extensión de la vida laboral mediante compatibilización les permitirá

maximizar sus ingresos. De esta forma, nacería un incentivo muy atractivo, que la realidad demográfica permite a cada vez más gente en sistemas donde las trabas son menores, tal y como hemos revisado en el apartado de perfil del compatibilizador.

En España, pudimos comprobar su rotundo éxito entre autónomos, no sólo por la amplia adopción de la Jubilación Activa (de 70 mil en 2009 a 125 mil en 2019), sino por el ahorro generado a la Seguridad Social. Las opciones ofertadas, especialmente tras la introducción de la Ley 6/2017, de reformas urgentes del trabajo autónomo, llevaron a un aumento de la oferta laboral, de las cotizaciones y un menor gasto en pensiones para el Estado, así como una maximización de los ingresos para los trabajadores por cuenta propia. En definitiva, una normativa ejemplar con la que extrapolamos el potencia éxito de la compatibilización a trabajadores por cuenta ajena, y que nos guía en cuanto hacia cómo expandir el modelo de compatibilización.

La unificación de los modelos de jubilación anticipada y activa, entre las medidas propuestas, se presenta además como paso previo e imprescindible a una posterior y más profunda reforma del sistema, que nos permitiera avanzar hacia las cuentas nocionales en las que países como Suecia basan su modelo. Como vimos, el modelo de cálculo de las cuentas nocionales integra los sistemas de reparto y capitalización, proporcionando una estimación clara de los beneficios de jubilación perceptibles por los trabajadores en función de sus contribuciones y del tiempo que permanezcan en el sistema de pensiones (a través del “orange envelope”). El sistema nos beneficia en dos sentidos: por una parte, ajusta de forma automática el gasto (en base a a esperanza de vida y las cotizaciones presentes), asegurando la sostenibilidad financiera del sistema y, por otro, pone a disposición las herramientas e información necesarias para que cada trabajador tome decisiones óptimas. En conclusión, es posible diseñar un sistema de pensiones sostenible que, por un lado, ayude a los trabajadores a asegurar su futuro financiero y, por otro, a las empresas a retener a su talento más valioso.

Sin embargo, todas las reformas planteadas en este trabajo perderán su efectividad si la intervención estatal no cambia también. Una vez incrementada y modificada la protección social a semejanza de la danesa, el Estado podría permitirse flexibilizar las contrataciones y despidos, dinamizando el mercado laboral sin desmantelar el estado del bienestar o desproteger las capas sociales desfavorecidas. La reubicación de trabajadores permitiría

a más personas acceder a puestos de trabajo apropiados a su nivel de formación en el rango de edad 55-64, lo que desincentivaría en última instancia el acceso a la prejubilación y a la jubilación ordinaria. En definitiva, y según lo discutido en el anterior bloque temático, la corrección de las políticas activas de empleo tendría un efecto multiplicador sobre la introducción de un sistema flexible de compatibilización entre cobro de pensión y actividad laboral, repercutiendo significativamente en el crecimiento del PIB de España.

No podemos olvidar, sin embargo, la situación de la complicada realidad de los jóvenes en nuestro país. La Jubilación Parcial por Contrato de Relevo venía a resolver este problema, pero los sobrecostes derivados, los fallos de diseño y la consecuente mala praxis de las empresas llevaron a su reforma: una muerte funcional. El análisis de efectividad y eficiencia de los cuatro tipos de Política Activa de Empleo trae consigo una solución al desempleo y precariedad juveniles: mejor asesoramiento, monitorización, y según el caso, formación (más efectiva en rangos de edad superiores). Sobre este último punto, se resalta la necesidad de impulsar la Formación Profesional en España, reformando la asignación discrecional de fondos del actual sistema, a uno basado en el éxito laboral del curso.

Finalmente, si bien nos centramos en el caso español, este planteamiento estratégico es válido para la Unión Europea, y debería introducirse a través de la redacción de un libro blanco de pensiones con una nueva hoja de ruta, idealmente siguiendo estas ideas de incentivo, eficiencia, información y flexibilización del mercado laboral, sin por ello olvidar la equidad, la protección social, o la oferta de oportunidades a través del constante asesoramiento y formación de nuestra ciudadanía (componentes y objetivos no tan presentes en las reformas aplicadas por los países de la OCDE en las últimas décadas). En una economía tan integrada como la europea, no podemos permitirnos actuar unilateralmente: velar por la estabilidad y prosperidad de cada uno de los miembros significa velar por nosotros también, y ahí radica la importancia de avanzar unidos. Una Europa fragmentada en su solución al reto de las pensiones es, a mí parecer, una Europa frágil.

Bibliografía

Cavas Martínez, F. (2017). Requisitos de acceso a la pensión de jubilación activa. Comentario a la STS, Social, de 30 de mayo de 2017, rcud. 2268/2015. *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum*, 13, 175-189.

Conde-Ruiz, J. I., & González, C. (2012). Reforma de pensiones 2011 en España: una primera valoración. *Fundación de Estudios de Economía Aplicada, Colección Estudios Económicos, 12012*, 1-37. Recuperado de <https://www.fedea.net/documentos/pubs/ee/2012/01-2012.pdf>

Danish Agency for Labour Markets and Recruitment (2022). *Active labour market policy measures*. Recuperado de <https://www.star.dk/en/active-labour-market-policy-measures/>

De la Rica, S. (2015). Políticas activas de empleo: una panorámica. *Fedea policy papers, 1*. Recuperado de <https://documentos.fedea.net/pubs/fpp/2015/01/FPP2015-01.pdf>

De las Heras Camino, A. (2013). El sistema de pensiones sueco. Cuentas nocionales y factor de sostenibilidad. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 59-82. Recuperado de <https://doi.org/10.51302/rtss.2013.3140>

Del Carmen Boado-Penas, M. (2021). Reformas del sistema de pensiones: La Experiencia Sueca. *Documento de Trabajo, 3*. Recuperado de <https://documentos.fedea.net/pubs/dt/2021/dt2021-03.pdf>

Devesa J. E., Devesa M., García M. A., Domínguez I., Encinas B., & Meneu R. (2019). La jubilación parcial en España: aproximación al coste para la seguridad social. Valencia. Recuperado de https://www.uv.es/pensiones/docs/sistema-publico-pensiones/Parciales_2017.pdf

Eurostat (2021). *Tasa de Empleo por Edad. Rango 55-64* [Fichero de datos]. Recuperado de https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSI_EMP_A__custom_5292282/default/map?lang=en

Federación Nacional de Trabajadores Autónomos (ATA). (2019). Trabajar y cobrar pensión, la llamada jubilación activa, duplica el número de autónomos mayores de 65 años en una década. Madrid, España. Recuperado de <https://ata.es/wp-content/uploads/2019/10/np-autonomos-por-edad-ok.pdf>

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 Economy Notes 2018-01*, FEDEA. Recuperado de <https://documentos.fedea.net/pubs/ap/2018/ap-2018-01.pdf>

García-Mandicó, S., & Jiménez-Martín, S. (2020). Spillovers in pension incentives and the joint retirement behavior of Spanish couples. *Documento de Trabajo*, 13. Recuperado de <https://documentos.fedea.net/pubs/dt/2020/dt2020-13.pdf>

Goerlich Peset, J. M.a y García Ortega, J. (2017). La reforma del régimen de autónomos en la Ley 6/2017. *Revista de Información Laboral*, 12, 17-38.

Jiménez Martín, S. (2021). Jubilación Activa. *Documento de Trabajo*, 02, FEDEA. Recuperado de <https://documentos.fedea.net/pubs/dt/2021/dt2021-02.pdf>

Jiménez Martín, S. & Sánchez Martín, A. R. (2021). La compatibilidad del trabajo y el cobro de pensión en España: análisis institucional en el contexto europeo. *Estudios sobre la Economía Española*, 10. Recuperado de <https://documentos.fedea.net/pubs/eee/eee2021-11.pdf>

Jiménez Martín, S. y Sánchez Martín, S. (2015). A life-cycle exploration of the effects of the Earning test on retirement and welfare, with an application to the Spanish case, mimeo.

Kluve, J. (2010), "The Effectiveness of European Active Labor Market Programs", *Labour Economics*, 17: 904-918.

Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 13 de julio de 2002, núm. 167. Recuperado de <https://www.boe.es/eli/es/l/2002/07/12/35>

López Balaguer, M. (2015). La jubilación parcial en España: evolución normativa y régimen jurídico-laboral actual. *Lex Social: revista de derechos sociales*, 5(2), 108-132. Recuperado de https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/1431

López Gandía, J. (2013). La jubilación parcial tras la reforma de las pensiones. *Documentación laboral*, (99), 57-80.

López Gandía, J. y Toscani Giménez, D. (2011). *La reforma de la jubilación*. Valencia: Tirant lo Blanch.

Mercader Uguina, J. R. y García-Perrote Escartín, I. (2018). Jubilación activa y trabajadores autónomos: un camino sembrado de interrogantes. *Información Laboral*, 11, 10-16.

Ministerio de empleo y seguridad social. (2014). Dinamarca: Reforma de las políticas activas de empleo. *ACTUALIDAD INTERNACIONAL SOCIOLABORAL*, 179, 270-14-029-8. Recuperado de https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/mundo/revista_ais/179/REVISTA179.pdf

Ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social (2015). Informe económico-financiero a los presupuestos de la seguridad social de 2018. Recuperado de https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/9ca31c22-3a46-46d6-898c-cf805b16ba9c/Infon_Econ_Finan_2015.pdf?MOD=AJPERES

Ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social (2022). Informe económico-financiero a los presupuestos de la seguridad social de 2018. Recuperado de <https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/1dbab921-a626-43cb-84f2-8ecdeadce91a/20223SNT3.pdf?MOD=AJPERES>

Moraga, M., & Ramos, R. (2020). Tendencias recientes en la edad de acceso a la jubilación. *Boletín Económico/Banco de España [Artículos]*, n. 4, 2020. Recuperado de <https://repositorio.bde.es/bitstream/123456789/13846/1/be2004-art30.pdf>

Monereo Pérez, J. L. (2012). La reforma de la jubilación. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, número extraordinario, 29-30.

OECD (2017), "Expenditure on active labour market policies is low: Public expenditure as % of GDP, 2015", in *OECD Economic Surveys: Latvia 2017*; OECD Publishing, Paris. Recuperado de https://doi.org/10.1787/eco_surveys-lva-2017-graph32-en

Pérez Gázquez, I. M. (2020). La jubilación activa del trabajador autónomo. Una compatibilización llena de interrogantes. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 446, 57-78. Recuperado de <https://doi.org/10.51302/rtss.2020.1068>

Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 27 de noviembre de 2002, núm. 284. Recuperado de <https://www.boe.es/eli/es/rd/2002/10/31/1132/con>

Rodríguez Iniesta, G. (2016). Jubilación activa. En C. Sánchez Trigueros (Dir.), *Compatibilidad de prestaciones de Seguridad Social con trabajo* (pp. 399-412). Pamplona: Aranzadi.

Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones. (2018). Sostenibilidad y revalorización de las pensiones. En *La Revista de la Seguridad Social*. Rafael Doménech. Recuperado de <https://revista.seg-social.es/-/sostenibilidad-y-revalorización-de-las-pensiones>

Selma Penalva, A. (2013). Posibilidades de compatibilizar pensión de jubilación con el trabajo. *Aranzadi Social. Revista Doctrinal*, 2(6), 65-87. Recuperado de <http://biblioteca.upcomillas.es/digital/abnetopac.exe/O7861/ID088f2d33/NT1>

Sempere Navarro, A. V. (2013). El debate sobre incompatibilidad entre pensiones y trabajo productivo. *Aranzadi Social. Revista Doctrinal*, 9(5), 15-32.

Swedish Pensions Agency. (2020). ORANGE REPORT 2020: Annual Report of the Swedish Pension System. *Pensions Myndigheten*. Ole Settergren. Recuperado de <https://www.pensionsmyndigheten.se/statistik/publikationer/orange-report-2020/orange-report-2020.pdf>

Victoria, I. C. (2015). La falta de instrumentos de incentivo y desincentivo en el ámbito europeo para el paso del trabajo a la jubilación y las reformas de los sistemas de pensiones. *Documentación Laboral*, (104), 139-154. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5214320.pdf>