

LA FLEXIBILIZACIÓN DE LA EDAD DE JUBILACIÓN: ASPECTOS ECONÓMICOS DE LA POLÍTICA SOCIAL

SOFÍA DE LA MAZA ARROYO

*Profesora Titular de Economía Financiera y Contabilidad.
Universidad Autónoma de Madrid*

IGNACIO CRUZ ROCHE

*Catedrático de Economía.
Universidad Autónoma de Madrid*

EXTRACTO

La política de la Unión Europea en materia de flexibilización de la edad de jubilación se ha modificado a lo largo del tiempo en función de los problemas económicos que afectaban al mercado de trabajo, evolucionando desde un apoyo a la libre decisión del trabajador a unos incentivos a la permanencia en la vida activa de los trabajadores de mayor edad. En esta nueva orientación se enmarca el RDL 16/2001, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible.

En este trabajo se realiza un análisis de las decisiones individuales del trabajador respecto a la edad de jubilación, considerando únicamente la repercusión en el valor de la pensión. Este enfoque supone una simplificación del problema, ya que la decisión vendrá influida por un conjunto de factores de muy diversa índole. Los cálculos actuariales muestran que el incentivo de incremento de la cuantía de la base reguladora de la pensión cuando se aplaza la edad de jubilación no es suficiente para compensar actuarialmente continuar en la vida activa, salvo que se considere la percepción de un sueldo de mayor cuantía que la pensión durante esos años. Del mismo modo, en los casos de anticipación de la edad de jubilación los cálculos actuariales realizados indican que los coeficientes reductores son superiores a los que teóricamente equilibran el valor presente de la pensión. Esto supone un factor de desincentivación de la jubilación anticipada, siendo otros factores los que explican el amplio recurso que actualmente se realiza de esta figura.

ÍNDICE

1. Introducción
2. La política comunitaria sobre la flexibilidad de la edad de jubilación.
3. Un análisis financiero de las decisiones individuales de anticipar o retrasar la edad de jubilación: 3.1. Valoración financiera del retraso en la edad de jubilación. 3.1.1. Compensación que hace indiferente el aplazamiento de la jubilación. 3.2. Valoración financiera de la anticipación de la jubilación. 3.2.1. Compensación que hace indiferente la anticipación de la jubilación
4. Conclusiones

1. INTRODUCCIÓN

El debate sobre la flexibilidad de la edad de jubilación pretende conciliar objetivos en parte contrapuestos. De una parte, se defiende la posibilidad de que el trabajador elija libremente el momento de la jubilación, de forma que cumplido un número determinado de años de cotización pueda decidir qué momento es más adecuado para abandonar la vida laboral, tanto en el sentido de adelantar como de posponer la jubilación. Por otra parte, la evolución de la demografía hacia una mayor esperanza de vida de los ciudadanos, hace que se incremente la proporción de personas que alcanzan la edad de jubilación y que sean pensionistas durante más años, lo que supone un aumento importante de los gastos en pensiones de jubilación. Además, mientras que en los tiempos en que se crearon y diseñaron los sistemas de pensiones, las personas que llegaban a la edad de jubilación lo hacían mayoritariamente en condiciones de salud que les dificultaba seguir en la vida activa, la mejora de los cuidados sanitarios permitiría a la población que alcanza la edad de jubilación continuar en muchos casos con determinadas actividades laborales. Por último, las exigencias de modernización del aparato productivo están llevando a muchas empresas a jubilar anticipadamente a los trabajadores de mayor edad y sustituirlos por trabajadores jóvenes con mayor formación y unas retribuciones más bajas.

2. LA POLÍTICA COMUNITARIA SOBRE LA FLEXIBILIDAD DE LA EDAD DE JUBILACIÓN

En el año 1982 se publica una *Recomendación del Consejo de las Comunidades Europeas¹ relativa a los principios de una política comunitaria sobre la edad de jubilación*, en la que se invita a los Estados Miembros a que

¹ 82/857/CEE: Recomendación del Consejo, de 10 de diciembre de 1982, relativa a los principios de una política comunitaria sobre la edad de jubilación.

reconozcan como uno de los objetivos de su política social, la implantación de la jubilación flexible, es decir, la libre elección del momento en que los trabajadores asalariados, en el sentido de la legislación nacional, puedan beneficiarse de su pensión de jubilación. Para lograr este objetivo, recomienda a los Estados Miembros que, teniendo en cuenta la autonomía de los interlocutores sociales, se inspiren en los siguientes principios:

- Flexibilizar las normas relativas a la admisión a la pensión de vejez, pudiéndose escoger libremente la edad de jubilación a partir de una cierta edad, o bien reconocerse la posibilidad de anticipar o retrasar la edad de jubilación respecto a la prescrita. También la flexibilización de la edad de jubilación podría tener lugar por un sistema que reconociese el derecho a la pensión de jubilación tras un número determinado de años de jubilación.
- Estas medidas podrán combinarse con medidas tendentes a una reducción progresiva de la duración del trabajo durante los años previos a la jubilación.
- Los beneficiarios de pensiones de jubilación no deberán ser excluidos de cualquier otra forma de actividad remunerada.
- Deberán organizarse programas de preparación para la jubilación en los años previos a que ésta se produzca.

En los considerandos de esta Recomendación se valoran de forma prioritaria las necesidades objetivas y los deseos de los trabajadores junto con consideraciones de política general.

En cumplimiento de esta Recomendación, la Comisión presentó al Consejo dos informes, uno en el 2 de julio de 1986² y otro posterior de 18 de diciembre de 1992³. En esta última evaluación, se constata que la Recomendación de 1982 estaba inspirada en el fomento de la calidad de vida y un mayor respeto a los deseos de los individuos, pero que diez años más tarde los cambios en el marco demográfico están produciendo consecuencias en el envejecimiento de la población activa y en el equilibrio de los recursos y gastos de los sistemas de seguridad social. Se considera que estas transformaciones no deben alterar el principio de poder elegir la edad de jubilación, aunque se enfatiza en el deseo de una parte de los trabajadores de edad avanzada por continuar con su actividad laboral.

En el citado Informe de 1992 se constata que la mayoría de los sistemas reconocen la posibilidad de anticipar o aplazar la jubilación. En Bélgica, a partir de 1991 era posible la jubilación flexible, pudiendo elegir los trabajadores a

² COM (86) 365 final.

³ SEC (92) 2288 final: Informe sobre la aplicación en los Estados miembros de la Recomendación del Consejo 82/857/CEE de 10 de diciembre de 1982 relativa a los principios de una política comunitaria sobre la edad de jubilación.

partir de los 60 años la edad de jubilación. La anticipación de la edad de jubilación era posible en siete Estados y en los restantes existe el derecho a una pensión anticipada (plena o reducida) condicionada a una determinada duración del seguro. El aplazamiento de la edad de jubilación con los correspondientes incrementos de la pensión era posible en cuatro Estados Miembros.

La difícil situación financiera por la que atravesaban la mayoría de los sistemas de protección social de los Estados Miembros a finales de los ochenta y principios de la década de los noventa, propició una tendencia hacia el aumento de la edad legal de jubilación mediante el endurecimiento de los requisitos de acceso a la pensión de vejez y modificaciones en los sistemas de cálculo. No obstante, la difícil coyuntura del mercado de trabajo originó que, pese a estas medidas que influirían en una jubilación más tardía, de hecho la edad real de jubilación se fuera reduciendo en todos los sistemas.

Los objetivos de las políticas de mercado de trabajo priman sobre los objetivos de protección social, y así la jubilación anticipada se combina con la creación de empleos sustitutorios, la jubilación progresiva se enmarca en un contexto de evitar los ajustes de plantilla de las personas de más edad y se establecen normas más o menos estrictas contra la acumulación de pensión de vejez y salario, lo que de hecho supone desincentivar la prolongación de la vida laboral.

De hecho la evolución del mercado de trabajo en este periodo muestra una pronunciada disminución de la tasa de actividad laboral en las cohortes de edad previas a la jubilación y una reducción de la edad efectiva de la jubilación, que indicaría la escasa acogida de la prolongación de la vida activa.

El debate generado provoca una nueva “*Resolución del Consejo de 30 de junio de 1993 relativa a los regímenes flexibles de jubilación*”⁴. En este texto se constatan los cambios producidos en el mercado de trabajo, los diferentes objetivos de política económica perseguidos por los Estados miembros, los condicionantes del equilibrio financiero de los regímenes de jubilación, y la demanda creciente de una mayor flexibilidad y posibilidad de elección por parte de los trabajadores.

En la resolución, el Consejo insta a los Estados miembros y, en su caso, a los interlocutores sociales, a que establezcan o adapten su política de empleo para favorecer una transición fácil de la vida activa a la jubilación, y para permitir una adaptación flexible a los cambios demográficos. Invita a los Estados miembros a que continúen recogiendo y evaluando las repercusiones de los cambios de sus políticas de empleo y de sus regímenes de pensiones y de jubilación. Finalmente, encarga a la Comisión que:

a) fomente el intercambio de información sobre los regímenes de pensiones y de jubilación aplicables a los trabajadores de edad avanzada de la Comunidad;

⁴ 93/C 188/01.

b) informe posteriormente al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social de las medidas adoptadas por los Estados miembros en aplicación de dicha resolución; y

c) examine si son necesarias otras medidas.

La cumbre de Lisboa del año 2000 ante la preocupación por la sostenibilidad de las pensiones, genera una *Comunicación de la Comisión sobre la "Evolución futura de la protección social desde una perspectiva a largo plazo: pensiones seguras y viables"*⁵. En dicho documento se afirma que "los actuales regímenes de pensiones tienden a favorecer una salida anticipada del mercado laboral y se utilizan frecuentemente para reducir las plantillas sin tener que recurrir a los despidos. En muchos casos, no tienen en cuenta las diferentes necesidades de los individuos. Algunos regímenes de pensiones ofrecen una cobertura insuficiente a los trabajadores más móviles y flexibles. En general, es preciso revisar la estructura de incentivos de los regímenes de pensiones para hacer que sea favorable al empleo". Se analiza detalladamente el abandono anticipado del mercado de trabajo y sus efectos sobre el equilibrio financiero del sistema, y se insiste en recordar la recomendación de 1982 de estimular sistemas de jubilación flexibles o progresivos, destacando que tales sistemas podrían ser utilizados para fomentar una mayor participación en la vida activa y, por lo tanto, incrementar el empleo, contribuyendo así a la viabilidad del sistema de pensiones.

Como consecuencia del debate generado por el Consejo Europeo de Lisboa, la Comisión somete a debate un conjunto de principios y objetivos, entre los que figura en séptimo lugar: "Flexibilizar los regímenes de pensiones atendiendo a la evolución de la sociedad: los regímenes de pensiones deberán ser capaces de adaptarse a los cambios previsibles en su entorno económico y demográfico."

El proceso iniciado en la cumbre de Lisboa conduce a la realización de un conjunto de trabajos entre los que cabe destacar el "Informe del Comité de Protección Social sobre la evolución futura de la protección social⁶ de 2001". Este Comité considera que para garantizar la viabilidad a largo plazo de los regímenes de pensiones es necesario afrontar un triple desafío entre el que figura:

"Aumentar la capacidad de los sistemas de pensiones para responder a la evolución de las necesidades de la sociedad y los individuos, contribuyendo a incrementar la flexibilidad del mercado laboral, la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en lo tocante al empleo y la protección social, así como a una mejor adaptación de los sistemas de pensiones a las necesidades individuales".

Como estrategias para hacer frente al reto del creciente desequilibrio entre el número de personas activas y el de jubilados se propone una labor centrada en el restablecimiento del pleno empleo y el incremento de los niveles de actividad, sobre todo de las mujeres y de los trabajadores de

⁵ COM(2000) 622 final, 11.10.2000.

⁶ Doc 8792/01 de 18.05.2001.

mayor edad, considerando especialmente importante alcanzar el nuevo objetivo establecido en el Consejo Europeo de Estocolmo de elevar el índice de empleo medio de los ciudadanos de la UE con una edad comprendida entre 55 y 64 años hasta el 50% en el 2010.

“Alcanzar los objetivos generales de empleo establecidos en Lisboa será imposible sin aumentar el nivel de empleo de las generaciones más veteranas, lo que exige adaptar los sistemas de pensiones y otros aspectos de los regímenes impositivos o de prestaciones para incitar a los ciudadanos a prolongar su vida laboral y a los empresarios a conservar a los trabajadores veteranos (limitar los programas de jubilación anticipada, modificar las normas sobre la edad de jubilación o el periodo de cotización necesario para obtener la pensión íntegra, introducir regímenes de jubilación más flexibles adaptados a los deseos de los individuos, reforzar los vínculos actuariales entre las cotizaciones y prestaciones); crear condiciones más favorables para la prolongación de la vida laboral y la contratación de trabajadores de mayor edad, y abordar los problemas de discriminación por motivo de edad en los lugares de trabajo y en el mercado laboral por lo que respecta al acceso a la formación. Los informes de los Estados miembros muestran que estas cuestiones gozan ahora de una gran prioridad política y que están vinculados al tema más general de “envejecimiento activo” y del papel que desempeñan las personas ancianas en la sociedad. Mayoritariamente, la labor de reforma se centra en aumentar la edad efectiva de jubilación mediante la creación de incentivos que estimulen a los trabajadores a prolongar su presencia en el mercado de trabajo. Esto implica una tendencia hacia unos sistemas de jubilación más flexibles en los que, en último término, cada vez tienen menos importancia las edades de jubilación reglamentarias”.

El tratamiento de las pensiones a nivel comunitario responde al “*método abierto de coordinación*” que permita ayudar a los Estados miembros a desarrollar sus propias estrategias nacionales para garantizar unas pensiones adecuadas y sostenibles a largo plazo. El establecimiento de las políticas nacionales de pensiones es responsabilidad de los Estados miembros, y de acuerdo con el principio de subsidiariedad, el método abierto de coordinación supone acordar objetivos comunes, trasladarlos a las estrategias políticas nacionales y, como parte de un proceso de aprendizaje mutuo, realizar una supervisión periódica del progreso y, en la medida de lo posible, sobre la base de indicadores acordados y definidos conjuntamente.

En esta línea, el *Comité de Protección Social y el Comité de Política Económica* han elaborado recientemente un *Informe conjunto sobre los objetivos y los métodos de trabajo en el ámbito de las pensiones*⁷.

⁷ Doc. 14098/01 de 23.11.2001 “Informe conjunto sobre los objetivos y métodos de trabajo en el ámbito de las pensiones: aplicación del método abierto de coordinación”.

El objetivo que se persigue es ayudar a los Estados miembros a desarrollar progresivamente sus políticas para garantizar unas pensiones adecuadas al mismo tiempo que se mantiene su viabilidad financiera y se hace frente al desafío que suponen las nuevas necesidades sociales. Los Estados miembros deberán asegurarse de que los sistemas de pensiones apoyen objetivos sociales y económicos más amplios, incluidos una mayor cohesión social y unos mercados de trabajo y capital integrados. En este marco se reconocen tres objetivos globales fundamentales:

1. Pensiones adecuadas
2. Viabilidad financiera de los sistemas de pensiones
3. Modernización de los sistemas de pensiones ante los cambios en las necesidades de la sociedad y las personas.

Dentro del segundo objetivo, garantizar la viabilidad financiera de los sistemas de pensiones, se plantea que:

“A fin de dotar a los sistemas de pensiones de una base financiera sana, los Estados miembros deben adoptar una estrategia polifacética, incluida la combinación adecuada de políticas para:

5. *Garantizar que, a la par de los mercados laborales y las políticas económicas, todas las ramas pertinentes de la protección social, en particular los sistemas de pensiones, incentiven eficazmente la permanencia en el mercado de trabajo de los trabajadores de más edad; no incitar a los trabajadores a jubilarse anticipadamente y no penalizar la prolongación de la vida laboral más allá de la edad normal de jubilación y conseguir que los sistemas de pensiones faciliten la jubilación gradual”.*

La evolución de la propia política comunitaria desde la primera Recomendación del Consejo de 1982 hasta los últimos documentos expuestos muestra una modificación en los objetivos planteados en los que primaban las opciones individuales del trabajador en la libre decisión de su edad de jubilación, hacia un mayor énfasis en sus efectos sobre el equilibrio financiero del sistema y su impacto sobre el mercado de trabajo. Las proyecciones demográficas prevén una evolución desfavorable de la ratio de dependencia (relación entre personas de 65 y más años respecto a las de 20 a 64 años), cuya evolución en España pasará del 27,1% en el 2000 al 61,8% en el 2050. En la Unión Europea la relación de dependencia evolucionaría del 26,5% en el 2000 al 51,7% en el 2050. Aunque estas previsiones a tan largo plazo son poco fiables debido a los posibles cambios en la natalidad y en la inmigración, arrojan ciertas inquietudes sobre el equilibrio financiero de los sistemas de pensiones basados en el reparto. Por ello, la Unión Europea considera que las políticas tendentes a retrasar la edad efectiva de la jubilación podrían compensar el envejecimiento de la población.

Por otra parte, estas mismas proyecciones demográficas muestran una disminución futura de la población en edad laboral (de 20 a 64 años), lo que supone una menor oferta de trabajo respecto a la situación actual, que llevaría

a la eliminación del desempleo, facilitaría la tasa de actividad de las personas mayores y exigiría recurrir a la inmigración para mantener la misma población activa.

La política de prolongación de la vida laboral exige una combinación de actuaciones sobre el mercado de trabajo y sobre la política social. Se trata de que las empresas no discriminen a los trabajadores de mayor edad y consideren que es más rentable pagar considerables indemnizaciones, sustituyéndoles por otros más jóvenes y mejor formados. Para que ello no se produzca, es necesario que se intensifique la formación a lo largo de la vida activa y especialmente entre los trabajadores de mayor edad. Además, es necesario tomar medidas que permitan la conciliación de la vida laboral y familiar, de forma que hagan posible simultanear el trabajo con situaciones como el cuidado de los hijos y de los mayores dependientes.

En las últimas décadas se ha producido un cambio en el reparto del “tiempo social”. Los trabajadores dedican una mayor parte de su vida a la formación, menos tiempo al trabajo y una mayor parte de su tiempo al ocio. Se trata de distribuir los tiempos a lo largo del ciclo de vida del trabajador con una mayor interdependencia: que la formación se extienda a los periodos de vida activa y que los tiempos ociosos no se concentren únicamente en la jubilación sino que se entremezclen con la vida activa. La disminución de la jornada de trabajo y las excedencias para los cuidados de los hijos y mayores dependientes, son posibilidades de actuación en este campo.

Para lograr este cambio es preciso actuar sobre tres áreas principales:

1. Adecuar el momento de la jubilación y la percepción de la pensión a las diferentes situaciones en las que se encuentra la persona activa.
2. Suprimir los incentivos que, actualmente, alientan la jubilación anticipada y, por el contrario, promover las acciones que estimulen la permanencia de los trabajadores de más edad.
3. Propiciar y animar un cambio cultural en las organizaciones de forma que se valoren más la experiencia y el conocimiento. Las empresas deberán considerar su responsabilidad social frente a sus empleados, adoptando comportamientos socialmente responsables y extendiendo la formación hacia los trabajadores de mayor edad.

3. UN ANÁLISIS FINANCIERO DE LAS DECISIONES INDIVIDUALES DE ANTICIPAR O RETRASAR LA EDAD DE JUBILACIÓN

Para que un sistema de jubilación flexible sea eficaz es necesario que se integren coherentemente las diferentes políticas activas en el mercado de trabajo. A escala individual, se deben ofrecer incentivos económicos para los trabajadores que desean continuar con su actividad más allá de la edad de jubilación, así como acomodar su cuantía en los casos de anticipación de la

edad de jubilación. Frente a las empresas es preciso eliminar los incentivos a los ajustes de plantilla mediante la jubilación anticipada de los trabajadores de mayor edad.

En los diferentes Estados miembros de la Unión Europea existen interesantes experiencias en la implantación de sistemas de jubilación graduales y flexibles. En España, el reciente R.D.L. 16/2001, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible, constituye un importante avance en esta dirección. Esta norma es consecuencia del Acuerdo para la Mejora y el Desarrollo del Sistema de Protección Social firmado por el Gobierno, Comisiones Obreras, CEOE y CEPYME. En dicha norma se regula la jubilación parcial de forma que se posibilita la compatibilidad de la pensión con el trabajo a tiempo parcial. Se generaliza la posibilidad de anticipar la edad de jubilación para los trabajadores que hayan sido despedidos de forma no voluntaria, aplicándoles unos coeficientes reductores que varían en función de la edad y del número de años de cotización a la seguridad social. Para los trabajadores que deseen continuar en activo más allá de la edad de jubilación, se establece la exoneración de la cotización y la posibilidad de incrementar la base reguladora de la pensión por encima del 100 por 100. Por último, en los expedientes de regulación de empleo que originan jubilaciones anticipadas se establece la obligación de abonar las cuotas destinadas a financiar un Convenio especial con la Tesorería General de la Seguridad Social.

Estas medidas constituyen un primer avance en el objetivo de conseguir una mayor flexibilidad en la transición de la vida activa a la jubilación. No es la finalidad de este trabajo analizar los aspectos jurídicos del citado R.D.L., sino valorar a nivel individual los incentivos económicos establecidos para anticipar o posponer la jubilación respecto a la edad prevista de 65 años. El análisis que realizamos es a nivel individual estudiando si las penalizaciones económicas que se establecen por adelantar la edad de jubilación o los incrementos de pensión ofrecidos a los que decidan retrasar la jubilación suponen una ventaja o desventaja para los trabajadores que modifican su edad de jubilación. Obviamente, el análisis meramente económico e individual debe ser completado con otros factores que pueden tener más importancia para esta decisión, como son la situación laboral en la que se encuentra el trabajador, situación patrimonial, las obligaciones económicas a nivel individual, etc. En muchos casos, los factores externos excluirán la posibilidad de elección efectiva por parte del trabajador.

La Ley General de la Seguridad Social (RD 1/1994 de 20 de junio) en sus artículos 162 y 163 establece el procedimiento a aplicar para el cálculo de la pensión de jubilación en su modalidad contributiva, determinando la base reguladora de la pensión, así como los porcentajes a aplicar a dicha base en función del número de años cotizados por el individuo. En el gráfico 1, se recoge el valor presente de la pensión de individuos con diferentes bases reguladoras y, diferenciando los valores en función del sexo del individuo.

En el cálculo actuarial las probabilidades de vida se diferencian por sexos, por lo que el estudio lo realizaremos diferenciando el género del trabajador. En un sistema privado de seguro tiene sentido esta diferenciación ya que se establece un equilibrio entre cotizaciones y prestaciones futuras que dependen de la esperanza de vida diferente entre hombre y mujer. En un sistema público de reparto carece de sentido esta diferenciación ya que el equilibrio se establece entre ingresos por cotizaciones del momento actual y gasto en pensiones del momento actual. Por ello, resultan erróneas en su lógica económica las opiniones de algunos partidarios de diferenciar la cuantía de la pensión por razón de género.

Para obtener el valor presente de la pensión se ha calculado el valor actuarial de las pensiones futuras del individuo en función de tres bases reguladoras diferentes (15.000 euros, 20.000 euros y la base reguladora máxima actual de 30.898 euros) y con arreglo a las Tablas de Supervivencia PERM/F-2000P⁸, como se recoge en el gráfico 1.

El valor presente de las pensiones es neutral a la tasa de inflación utilizada, ya que para la revalorización anual de las pensiones como para la actualización de las mismas se ha tomado la misma tasa, por lo que el nivel de ésta es irrelevante para determinar el valor presente.

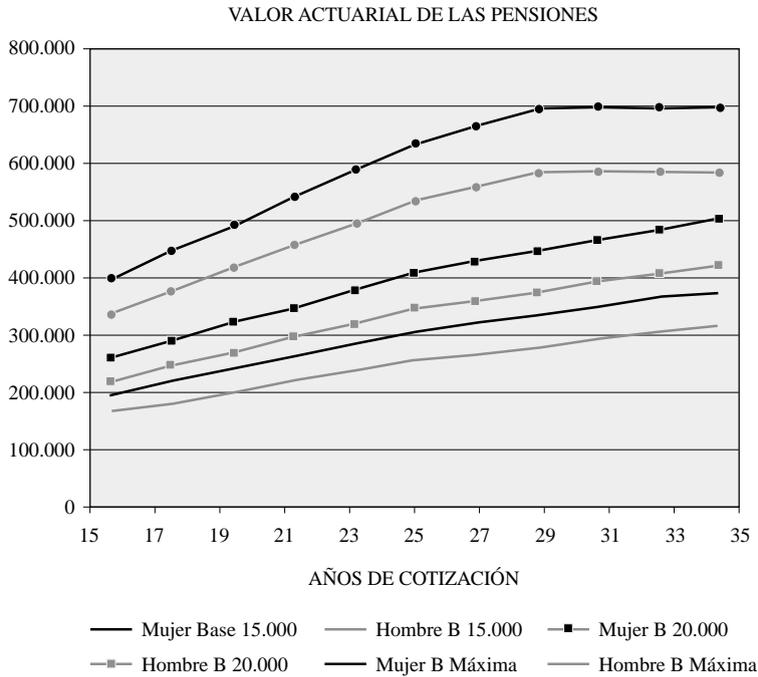
El valor presente de la pensión de la mujer es, en todos los casos, un 18,73% superior al del hombre, por su mayor esperanza de vida independientemente del periodo de cotización y de la base reguladora de la cotización. No obstante, habría que comparar los datos considerando que por lo general, la carrera de cotización de la mujer es más reducida que la del hombre (por dificultades en la conciliación de la vida familiar y la vida laboral, mayor presencia de la economía sumergida, incorporación más tardía al mercado laboral o bien por abandono de la vida laboral antes que los hombres) así como la menor cuantía de la base reguladora como consecuencia de la discriminación salarial. El valor presente de la pensión se iguala en hombres y mujeres cuando estas últimas cotizan 3 años menos que el hombre en el caso de periodo mínimo de cotización. Para que el valor presente de la pensión de una mujer se iguale al de un hombre con 35 años de cotización, ésta debe cotizar únicamente 27 años.

3.1. Valoración financiera del retraso en la edad de jubilación

Tal y como se establece en el artículo 10 del citado RDL 16/2001 de 27 de diciembre de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible, si se pospone la edad de jubilación, la base reguladora de la pensión se incrementará un 2% por cada año completo que se cotice pasados

⁸ Estas tablas han sido elaboradas por una Comisión Técnica en la que participaron la Dirección General de Seguros, UNESPA, el Instituto de Actuarios Españoles, ICEA la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social y el INE, dando lugar a la Resolución de 3.10.2000 de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones.

GRÁFICO 1. VALOR PRESENTE DE LAS PENSIONES



los 65 años, siempre y cuando se hayan completado un mínimo de 35 años de cotización. En caso contrario, el porcentaje adicional se aplicará desde la fecha que se acrediten los 35 años, siempre que se hayan cumplido los 65.

Si se analiza la variación en el valor presente de las pensiones en caso de acceder a la jubilación pasados los 65 años, los resultados que se obtienen quedan reflejados en el cuadro 1.

**Cuadro 1: Pérdida por diferimiento para trabajadores
con una base inferior a la máxima**

Años de Diferimiento	Incremento Base	Pérdida por diferimiento Mujeres	Pérdida por diferimiento Hombres
1	2%	1.99%	2.74%
2	4%	4.12%	5.59%
3	6%	6.37%	8.57%
4	8%	8.77%	11.65%
5	10%	11.28%	14.84%

En el cuadro anterior se recogen las pérdidas que individualmente sufren aquellos individuos que accedan a la jubilación después de los 65 años, suponiendo que su base reguladora es inferior a la máxima para este año. Las pérdidas se determinan comparando el valor presente de las pensiones futuras suponiendo que el individuo se jubila en este momento, en relación al valor presente de las pensiones que recibiría a partir del momento en que accediera a la jubilación.

Como puede comprobarse, las pérdidas son diferentes en función del sexo del individuo, siendo ligeramente superiores para los hombres. Si se pospone la edad de jubilación un año, a pesar del incremento de la pensión de un 2%, se produce una pérdida en valor presente del 1,99% para las mujeres y del 2,74% para los hombres, con relación al valor de la jubilación a los 65 años. Para un diferimiento de 5 años, la pérdida es del 11,28% y 14,84% para hombres y mujeres respectivamente, a pesar de haber incrementado la cuantía de la base en un 10%.

El incremento lineal del 2% por año de diferimiento, no compensa a nivel individual, el tiempo de espera para recibir la pensión. La pérdida es más acusada con el paso del tiempo, ya que el incremento del 2%, es un incremento lineal por cada año de diferimiento, sobre la pensión inicial, mientras que la pérdida en términos de poder adquisitivo, tiene un efecto acumulativo. La causa de las pérdidas se debe a que el número de años que se percibirá la pensión se va reduciendo (1, 2, 3... en función del número de años que se retrase la jubilación), y la esperanza de vida del individuo será la misma, anticipe o no la jubilación y, por lo tanto el valor presente las percepciones se reduce considerablemente.

Cuadro 2: Pérdida por diferimiento para individuos con base reguladora máxima.

Años de Diferimiento	Pérdida por diferimiento Mujeres	Pérdida por diferimiento Hombres
1	3,91%	4,64%
2	7,80%	9,23%
3	11,67%	13,75%
4	15,52%	18,20%
5	19,35%	22,58%

Las pérdidas experimentadas por el diferimiento de la jubilación son mucho mayores para individuos con una base reguladora máxima, dado que el incremento del 2% sobre la base, no altera la cuantía de su pensión, al ser aquella el valor máximo en cualquier caso, se jubile a los 65 o posponga la jubilación un número de años.

En todos los casos, las pérdidas son menores para el caso de las mujeres frente a los hombres, ya que la compensación económica por cada año de diferimiento (a idénticos años de cotización e idéntica base reguladora) es idéntica en unidades monetarias en unas y otros, pero al ser mayor la esperanza de vida en el caso de la mujer, disfrutará del incremento durante un mayor número de años.

Teniendo en cuenta que quien difiere su jubilación un determinado número de años, continua percibiendo un sueldo por su trabajo, para calcular la variación experimentada por el individuo habría que incluir las percepciones salariales del mismo (supongamos el 100% de la base reguladora). Si la jubilación se difiere 1 año, el valor de su pensión+sueldo experimentaría un incremento del 1,83% y 1,80% para mujeres y hombres respectivamente, con relación al valor de su jubilación a los 65 años. En el caso de que el diferimiento fuera de 5 años, el incremento correspondiente pasaría al 7,79% y 7,82%. Estos porcentajes son muy similares para hombres y mujeres, ya que el importe del salario a percibir y el número de años de percepción también serían los mismos. La compensación de la pérdida por diferir la jubilación tiene mayor peso en los hombres. Esto es así, ya que en caso de diferir de 1 a 5 años la jubilación, la compensación está muy próxima al momento actual, que es donde menores diferencias se aprecian en la menor esperanza de vida del hombre. Mientras que para un horizonte de un año, las probabilidades de supervivencia de una mujer y un hombre son del 99,51 y 98,7%, para 5 años descienden a 97,14 y 92,67%, y en el caso de un horizonte de 10 años, éstas probabilidades se sitúan en el 92,73 y 82,82%.

En el supuesto de individuos con una base reguladora máxima, el incremento es menor, dado que la compensación del sueldo tiene que servir para amortiguar una mayor pérdida.

Cuadro 3: Variación en el valor presente de la pensión considerando la percepción del sueldo

Diferimiento	Base inferior a Máxima		Base Máxima	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
1	1,83%	1,80%	0,40%	0,48%
2	3,54%	3,50%	0,82%	1,01%
3	5,07%	5,02%	1,26%	1,61%
4	6,50%	6,47%	1,72%	2,28%
5	7,79%	7,82%	2,21%	3,02%

3.1.1. *Compensación que hace indiferente el aplazamiento de la jubilación*

Si no se tiene en cuenta el efecto de la percepción del sueldo en caso de aplazar la jubilación, los porcentajes de incremento lineal del sueldo, por cada año de aplazamiento que el sistema de seguridad social debería ofrecer para que el individuo fuera indiferente a dicho aplazamiento, deberían ser crecientes con los años, por lo expuesto anteriormente, y diferentes para hombres y mujeres, y serían los que aparecen en el cuadro 4.

Estos porcentajes se corresponden a las compensaciones que deberían recibir aquellos individuos que tuvieran una base reguladora por debajo de la máxima. Es evidente que para el caso contrario, no existe un porcentaje que compensara el diferimiento de la jubilación, ya que la cuantía de la pensión será la misma, pero percibida con un número de años de retraso, lo que en cualquier caso provocaría una pérdida de valor en el individuo. Para estos casos la compensación debería ser de otro tipo, como por ejemplo, un incremento en el valor de la pensión y no de la base reguladora. En ese caso, los resultados que se obtendrían para individuos con base máxima, coincidirían con los del resto.

Cuadro 4: Incremento anual de la base reguladora que equilibra el aplazamiento de la pensión

Años Diferimiento	Mujer	Hombre de
1 año	4,07%	4,87%
2 años	4,23%	5,08%
3 años	4,41%	5,31%
4 años	4,59%	5,56%
5 años	4,80%	5,83%

Si la base reguladora se incrementara un 4,07% por aceptar la jubilación a los 66 años, el valor presente para las mujeres sería indiferente. En el caso de un hombre el incremento para el primer año debería ser del 4,87%. En caso de diferir 5 años la edad de jubilación, la base reguladora de una mujer debería incrementarse un 4,80% por cada uno de los cinco años, mientras que para un hombre la compensación debería ser del 5,83%. El porcentaje de incremento de equilibrio es mayor en los hombres porque, tal y como se ha expuesto anteriormente, la probabilidad de percibir una pensión durante un número determinado de años es menor, y debe venir compensado con un mayor incremento.

La compensación por acceder a la jubilación a una edad superior a los 65, de un 2% sobre la base reguladora del individuo, se comprueba no compensa a nivel individual, si no se tiene en cuenta la percepción del salario por continuar trabajando. Para la Seguridad Social es obvio que el efecto es el inverso,

ya que las pérdidas de los individuos supondrán reducción de gastos para el sistema. Si se tiene en cuenta que tal y como establece el RDL 16/2001 en su art. 12, que tanto empresarios como trabajadores quedarán exentos de cotizar a la Seguridad Social por contingencias comunes, salvo por incapacidad temporal derivada de las mismas, si se han cumplido 65 o más años de edad y se acreditan 35 o más años de cotización, las empresas que continúen con trabajadores de estas características en sus plantillas tendrán un menor coste con relación a la incorporación de nuevos trabajadores para cubrir esos puestos de trabajo, mientras que por parte de los trabajadores habría que tener en cuenta el incremento neto que percibirían por encima de sus percepciones salariales.

Es evidente que existen múltiples factores adicionales a la cuantificación económica individual de la pérdida/beneficio por retrasar la edad de jubilación, que diferirán en gran medida según los tipos de empleos, no siendo igual valorado el tiempo de retiro en trabajadores con mucha carga manual que aquellos que tengan una mayor carga intelectual. Los resultados anteriores se limitan únicamente a determinar en términos de valor presente, los posibles beneficios o pérdidas derivados del retraso en la edad de jubilación. Las consideraciones particulares y circunstancias de cada individuo permitirán incrementar o reducir estas variaciones en el valor.

3.2. Valoración financiera de la anticipación de la jubilación

El RDL 16/2001 de 27 de diciembre, establece en su art. 3, las condiciones para poder acceder a la jubilación anticipada a partir de los 61 años si el trabajador reúne, entre otros, el requisito de tener un período mínimo de cotización efectiva de 30 años. En caso de acceder a la anticipación de la jubilación, la pensión será objeto de una reducción en función de los años efectivamente cotizados, y de los años que la pensión sea anticipada, con arreglo a los siguientes coeficientes:

Cuadro 5: Coeficientes reductores de la pensión

Años de cotización	Reducción por año anticipado
30	8%
Entre 31 y 34	7,5%
Entre 35 y 37	7%
Entre 38 y 39	6,5%
Más de 40	6%

Esta anticipación de la edad de jubilación, tiene evidentemente un efecto negativo sobre el valor presente de la pensión del trabajador, al reducir la cuantía de la percepción anual.

En los cuadros siguientes se ofrecen las pérdidas que se producen por anticipar un número de años la edad de jubilación en relación con el valor presente de la pensión que percibiría a los 65 años. Cada cuadro corresponde a un número de años efectivamente cotizados diferente, ya que el porcentaje de reducción anual de la pensión, varía en función de esos años cotizados.

Cuadro 6: Reducción en el valor presente de la pensión derivada de la anticipación de la edad de jubilación

a) Con treinta años de cotización:

Edad jubilación	Reducción de la cuantía de la pensión (RDL)	Reducción del valor presente de la pensión	
		Mujeres	Hombres
64	8%	4,41%	3,70%
63	16%	9,46%	8,16%
62	24%	15,16%	15,16%
61	32%	21,49%	21,49%

b) Con cotización entre 31 y 34 años:

Edad jubilación	Reducción de la cuantía de la pensión (RDL)	Reducción del valor presente de la pensión	
		Mujeres	Hombres
64	7.5%	3,89%	3,18%
63	15%	8,38%	7,07%
62	22.5	13,48%	11,66%
61	30%	19,18%	16,96%

c) Con cotización entre 35 y 37 años:

Edad jubilación	Reducción de la cuantía de la pensión (RDL)	Reducción del valor presente de la pensión	
		Mujeres	Hombres
64	7%	3,37%	2,66%
63	14%	7,30%	5,97%
62	21%	11,81%	9,95%
61	28%	16,87%	14,59%

d) Con cotización entre 38 y 39 años

Edad jubilación	Reducción de la cuantía de la pensión (RDL)	Reducción del valor presente de la pensión	
		Mujeres	Hombres
64	6.5	2,85%	2,13%
63	13%	6,23%	4,88%
62	19.5%	10,13%	8,24%
61	26%	14,56%	12,22%

e) Con cuarenta años de cotización

Edad jubilación	Reducción de la cuantía de la pensión (RDL)	Reducción del valor presente de la pensión	
		Mujeres	Hombres
64	6%	2,33%	1,61%
63	12%	5,15%	3,79%
62	18%	6,53%	6,53%
61	24%	9,84%	12,25%

En todos los casos se producen pérdidas por anticipar la jubilación, aunque éstas son inferiores al resultado de aplicar el coeficiente de reducción. Esto es así ya que aunque la cuantía de la pensión se ve reducida por cada año que se anticipa la edad de jubilación, el hecho de adelantar la percepción de las cuantías provoca que el número de años de percepción de la pensión sea mayor, ya que la esperanza de vida del individuo de 61 años, será la misma anticipe o no la edad de jubilación, y por lo tanto estará cobrando la pensión tantos años más como años anticipe la edad de jubilación.⁹

En el caso de un trabajador varón de 61 años que anticipara la pensión 4 años, la cuantía de ésta se reduciría de un 32% a un 24% (en función de los años efectivamente cotizados: 8% por 4 o 6% por 4). Sin embargo, el valor presente de sus percepciones se reduce en un 19,33% y un 9,84% respectivamente, lo que supone un menor descuento real que el establecido en el RDL... En el caso de una mujer, los resultados son muy similares, aunque las pérdidas en todos los tramos son superiores. La razón para que esto sea así, es que

⁹ A efectos de valoración actuarial de las pensiones, ya que la esperanza de vida del individuo es variable fundamental para calcular su valor presente.

el valor en unidades monetarias de la reducción es idéntica en hombres y mujeres (sólo dependerá de los años cotizados, de los años que anticipe la pensión y de la base reguladora), pero al ser mayor la esperanza de vida de éstas últimas tendrán una pensión reducida durante un mayor periodo de tiempo, por lo que las pérdidas son algo superiores.

Los resultados obtenidos son independientes de la base reguladora del trabajador, así como de la tasa de actualización y revalorización de las pensiones, siempre y cuando éstas coincidan.

Adicionalmente a las pérdidas que se producen por la anticipación de la edad de jubilación, al igual que en el estudio del aplazamiento de la jubilación, habría que considerar la pérdida del salario durante los años en que el trabajador está jubilado antes de los 65 años.

3.2.1. Compensación que hace indiferente la anticipación de la jubilación

La estructura de los coeficientes reductores de la pensión que hacen que la anticipación de la edad de jubilación sea indiferente para el trabajador se muestra en el cuadro 7. Estos coeficientes serían los que se deberían aplicar a cualquier trabajador, independientemente del número de años efectivamente cotizados, y de la base reguladora alcanzada, para hacer indiferente la decisión de anticipar la jubilación con la relación a la edad de 65 años.

Cuadro 7: Reducción anual de la pensión que equilibra la anticipación de la jubilación

Años de anticipación	Coeficiente	
	Hombre	Mujer
1	4,46%	3,76%
2	4,27%	3,61%
3	4,09%	3,47%
4	3,93%	3,35%

Aplicando estos coeficientes reductores, al trabajador le debería ser indiferente anticipar la edad de jubilación. Como puede comprobarse el coeficiente es decreciente con el número de años que la edad de jubilación se anticipa. Esto es así por el efecto de que el coeficiente reductor se aplica de forma lineal, mientras que el beneficio que se obtiene por anticipar la edad de jubilación tiene un efecto acumulativo. Anticipar la edad de jubilación supone un beneficio para el trabajador, en tanto en cuanto va a percibir la pensión durante un número mayor de años. En el caso de anticipar 4 años la edad de jubilación, el beneficio se anula si la cuantía de la pensión se reduce un 17,84% (4,46% por 4 años), mientras que para un hombre que anticipe la edad

de jubilación dos años, la reducción en la pensión debería ser de un 8,18% para anular el beneficio.

Estos coeficientes deberían ser los aplicados para cualquier trabajador, independientemente del número de años cotizados. Si se pretende compensar a aquellos trabajadores con mayor periodo efectivo de cotización, el coeficiente reductor se podría determinar con arreglo a los años efectivamente cotizados, tal y como se ha establecido en el RD 16/2001. Se ha podido comprobar que aplicando menores coeficientes en función del número de años cotizados, las pérdidas son menores cuanto mayor sea el periodo de cotización¹⁰.

Del análisis realizado se puede extraer la conclusión de que los coeficientes reductores están sobredimensionados, siendo un factor desincentivador de la anticipación de la edad de jubilación, de acuerdo con los objetivos que se plantea el RDL.

4. CONCLUSIONES

El RDL 16/2001, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible, responde a la evolución de la política comunitaria en materia de regímenes de jubilación graduales y flexibles que incentiven la permanencia en la vida activa de los trabajadores de mayor edad, desincentivando a los trabajadores a jubilarse anticipadamente e incentivando la prolongación de la vida laboral más allá de los 65 años.

En este trabajo se ha realizado un análisis de las decisiones individuales del trabajador respecto a la edad de jubilación, considerando únicamente la repercusión en el valor de la pensión. Este enfoque supone una simplificación del problema, ya que la decisión vendrá influida por un conjunto de factores de muy diversa índole.

Los cálculos actuariales realizados muestran que el incentivo de incremento de la cuantía de la base reguladora de la pensión cuando se aplaza la edad de jubilación no es suficiente para compensar actuarialmente continuar en la vida activa, salvo que se considere la percepción de un sueldo de mayor cuantía que la pensión durante esos años.

Del mismo modo, en los casos de anticipación de la edad de jubilación los cálculos actuariales realizados indican que los coeficientes reductores son superiores a los que teóricamente equilibran el valor presente de la pensión. Esto supone un factor de desincentivación de la jubilación anticipada, siendo otros factores los que explican el amplio recurso que actualmente se realiza de esta figura.

¹⁰ Si las tasas de actualización y revalorización de las pensiones no coincidieran, se obtendrían otros coeficientes.

BIBLIOGRAFÍA

- Anderson, A. W. (1992) “*Pension Mathematics for actuaries*”. Actex Publications.
- Anderson, R. (2002) “*Extending working life: human resources measures in favour of an ageing workforce*” en Seminario Prolongación de la vida laboral. Sistemas de jubilación graduales y flexibles, Lanzarote, febrero.
- Bernstein.M.C. (1994) “*Raising social security retirement age: a harsh and destructive proposal*” en Perspective on Aging, abril-junio
- Betzuen, A. Blanco, F. (1989) “*Planes y fondos de pensiones: su cálculo y valoración*”. Ed Deusto.
- Brodsky, D.M. (1983) “*Raising the social security retirement age: a political economy perspective*” en Aging and Work, nº2.
- CEE. Recomendación del Consejo de 10 de diciembre de 1982, relativa a los principios de una política comunitaria sobre la edad de jubilación. Diario Oficial nº L 357 de 18/12/1982.
- CEE. Informe de la Comisión sobre la aplicación de los Estados Miembros de la Recomendación del Consejo 82/857/CEE de 10 de diciembre de 1982 relativa a los principios de una política comunitaria sobre la edad de jubilación.
- CEE: Resolución sobre la aplicación de la Recomendación del Consejo de 10 de diciembre de 1982, relativa a los principios de una política comunitaria de la edad de jubilación. Diario Oficial nº C 286 de 17/04/89.
- CEE. Resolución del Consejo, de 30 de junio de 1993, relativa a los regímenes flexibles de jubilación. Diario Oficial nº C188 de 10/07/1993.
- Cruz Roche, I. (2002) “*La política comunitaria sobre la flexibilidad de la edad de jubilación*” en Seminario Prolongación de la vida laboral. Sistemas de jubilación graduales y flexibles, Lanzarote, febrero.
- Euzeby, Ch. (2002) “*Vers la retraite à la carte dans l’Union Européene*” en Seminario Prolongación de la vida laboral. Sistemas de jubilación graduales y flexibles, Lanzarote, febrero.
- Falcó, A. (2000) “*Una aproximación a la valoración financiero-aleatoria con descuento estocástico en tiempo discreto. Aplicación a los planes de pensiones*”. V Congreso Nacional y III Hispano-Italiano de Matemática Financiera y Actuarial. Bilbao, abril.
- Gendell, M.; Siegel, J.S. (1992) “*Trends in retirement age by sex, 1950-2005.*” En Monthly labour Review, julio.
- González Ortega, S. (2002) “*Visión técnica-jurídica sobre la edad de jubilación: flexibilidad y gradualidad.*” en Seminario Prolongación de la vida laboral. Sistemas de jubilación graduales y flexibles, Lanzarote, febrero.
- Guillemard, A.M. (1989) “*Les transformations de la sortie definitive d’activité au niveau international: vers un réexamen du rôle de la retraite*” en Droit Social, num.12, diciembre.

- Guillemard, A.M. (1990) “*Les nouvelles frontières entre travail et retraite en France*” en *Revue de l’Ires*, num. 2.
- Guillemard, A.M. (1992) “*Análisis de la política de vejez en Europa*”, Ministerio de Asuntos Sociales, Madrid.
- Hardes, H-D.; Mall, J. (1993) “*Les travailleurs agés entre l’exclusion de la vie active et l’emploi: un etude comparative à l’échelle internationale*”, en *Revue Internationale de Sécurité Sociale*.
- Jiménez, A. (1993) “*El sistema de pensiones de seguridad social*” en Europa en el movimiento demográfico. Los sistemas de pensiones y la evolución demográfica. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- López Cachero, M.; Gil Peláez, L. (1983) “*Estudio económico-actuarial de la problemática de la jubilación en la seguridad social*”. Pirámide.
- López Cumbre, L. (2002) “*Prolongación de la vida laboral. Sistemas de jubilación graduales y flexibles*” en Seminario Prolongación de la vida laboral. Sistemas de jubilación graduales y flexibles, Lanzarote, febrero.
- Okba, M. (1994) “*The pros and cons of early retirement*”. OECD Observer diciembre 93-enero 94.
- Real Decreto Ley 16/2001 de 27 de diciembre de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible.
- Redia-Mulvey, G.(2002) “*Extension of the working life: gradual retirement pension and employment reforms*” en Seminario Prolongación de la vida laboral. Sistemas de jubilación graduales y flexibles Lanzarote, febrero.
- Rodríguez-Piñero, M. (1992) “Flexibilidad y anticipación de la edad de jubilación”, en *Relaciones Laborales*, Tomo I.
- Rodríguez-Piñero, M. (1993) “La flexibilización de la edad de jubilación en el sistema español de pensiones”, en Europa en el movimiento demográfico. Los sistemas de pensiones y la evolución demográfica. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Vicente, A. (1993) “El factor edad en el tránsito de la vida activa a la jubilación”, en Europa en el movimiento demográfico. Los sistemas de pensiones y la evolución demográfica. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Villalón, J.G. (1994) “Manual de Matemáticas financieras y actuariales”. Facultad Ciencias Económicas Valladolid.
- Villalón, J.G. (1997) “Operaciones de los seguros clásicas y modernas”. Pirámide
- Winklevoss, H.E. (1993) “Pension mathematics with numerical illustrations”. Richard D, Irwin.