



Solo el 5% de los españoles demora su jubilación, la mitad que en Europa

La reforma de Escrivá prevé bajar 1,5 puntos el gasto llevando este indicador al 55%

José Miguel Arcos MADRID.

La reforma de pensiones introduce una serie de medidas para tratar de garantizar la sostenibilidad de la Seguridad Social. Uno de los grandes pilares sobre los que se apoya esta reforma es en la jubilación demorada: el plan Escrivá atribuye una reducción del gasto en pensiones del 1,5% del PIB a mitad de siglo considerando que, de forma voluntaria, el 55% de los trabajadores se jubilará 3 años más tarde (a los 68 años). Una previsión que dista de la actual realidad en el caso Español.

Hasta 2020, el porcentaje de trabajadores respecto al total de la población entre 65 y 74 años era del 4,9% —lo que se asemejaría a la jubilación demorada—. Miguel Ángel García firma en el Instituto Santalucía una cifra parecida de la jubilación demorada en España, que rondaría el 6%. En Europa, el peso de los trabajadores de este tramo de edad respecto a la población total es del 9,5%, según datos de Eurostat.

Incluso en Francia (5,4%) el dato es más elevado, donde las calles acogen protestas los últimos meses por la reforma de pensiones que ha impulsado su presidente, Emmanuel Macron, eleva la edad legal de jubilación desde los 62 a los 64 años (aún por debajo de la española, que es de 66,4 años en 2023 y llegará a 67 años en 2027), según datos presentados por Pablo A. Muñoz Gallego, del Centro Internacional sobre el Envejecimiento (CENIE), en el Senado.

Así, recoge la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (AIReF) que el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones que dirige José Luis Escrivá se apoya en una encuesta realizada

Posible gasto en pensiones infraestimado

La reforma de pensiones se apoya, por tanto, en un cambio del comportamiento de empresas y trabajadores. También se podría hablar de un cambio en el modelo o de tendencia a la hora de jubilarse que implicaría aumentar de forma radical la edad real de jubilación, acercando esa edad a los 67 años de media que alcanzará la edad legal de jubilación dentro de cuatro años. El mismo documento de Miguel Ángel García —publicado en el Instituto Santalucía y Fedea— avisa de una posible infraestimación del gasto derivado del impacto de la demora de la jubilación. Junto con la elevada previsión potencial del PIB hasta mitad de siglo, estaríamos hablando de entre 2,8 y 4 puntos más de gasto en pensiones que se cuadraría.

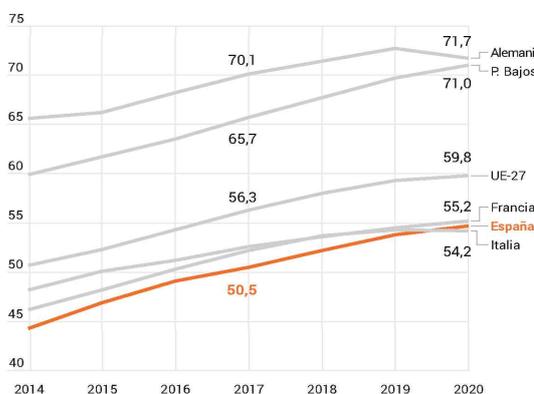
por su departamento en la que más de la mitad (el 55%) de los futuros pensionistas alargaría la edad de jubilación. Por ejemplo, otras encuestas, como una del Instituto BBVA de pensiones en 2021 recogía que sólo el 6% alargaría su etapa laboral a cambio de una compensación económica.

La advertencia de la AIReF

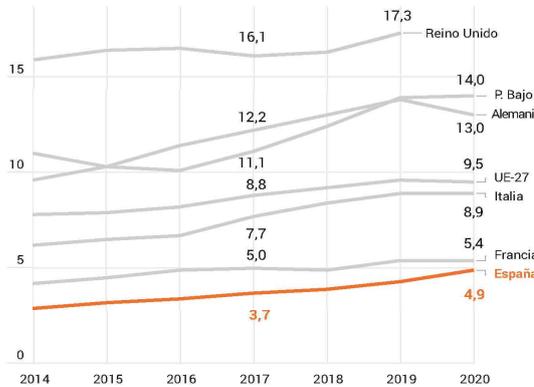
En concreto, lo que advierte la autoridad pública en su opinión sobre la reforma de pensiones es que “los nuevos incentivos para demo-

Tasa de actividad del empleo sénior en Europa

Trabajador de 55 a 64 años, en porcentaje



Trabajador de 65 a 74 años, en porcentaje



Nota: La fuerza laboral entre 65 y 74 se aproxima a la jubilación demorada en España.

Fuente: Eurostat.

elEconomista.es

rar la jubilación suponen un menor gasto en el escenario base de 0,8 puntos del PIB en 2050 si en torno al 30% de los trabajadores demoran su jubilación. No obstante, cabe señalar que el resultado final de la reforma depende fundamentalmente de que los trabajadores y empresas modifiquen su comportamiento actual, por lo que el impacto podría variar entre 0,2 puntos si sólo un 10% opta por la demora y hasta 1,5 puntos si más del 55% se acoge”.

Varias fórmulas

El paquete de medidas incluye penalizaciones a la jubilación anticipada, cheques inmediatos de hasta 12.000 euros o mejora de la prestación durante la etapa de pensionista en forma de bonificación por cada año que se alarga la etapa laboral... son varios fórmulas que ha diseñado el Ministerio encargado de las pensiones.

La mitad de los trabajadores que jubilan en España son autónomos

Sin embargo, Escrivá aún tiene que negociar con sindicatos y patronal el contrato de relevo —el ministro se comprometió a hacerlo antes del próximo verano—, una fórmula contractual que podría ser clave para demorar la jubilación. El perfil del trabajador que atras su jubilación es de ocupación a trabajo parcial y la mitad son trabajadores autónomos; con el contrato de relevo, al fomentar un retiro paulatino, se podría alcanzar a más trabajadores sénior, y a la vez se aprovecharía esa figura de trabajador como mentor del trabajador joven que cubriría su puesto.

Sin embargo, cambiar los hábitos de los trabajadores es una tarea complicada. Actualmente, un 75% quiere jubilarse “tan pronto tengan asegurada una pensión de jubilación que permita cubrir los gastos básicos”, según la encuesta de Instituto BBVA pensiones.

El 70% de parados sénior lleva más de un año desempleado

J. M. A. MADRID.

Respecto al aprovechamiento de la fuerza laboral, España acarreará un debe. La tasa de paro de los mayores de 60 años —el último tramo antes de la jubilación— es del 14,68%, a lo que se suma que el 70,5% de los desocupados que buscan trabajar llevan buscando empleo más de un año, lo que se consideraría un paro de larga duración, según datos de la Encuesta de Población Ac-

tiva (EPA) que elabora el Instituto Nacional de Estadística (INE).

El paro de larga duración se incrementa desde los 50 años en adelante —desde el 60% de los parados siendo de larga duración hasta el citado 70,5%— y los trabajadores de la generación silver deben reciclarse y actualizarse, para lo que la formación se convierte en una herramienta imprescindible.

“Deben ofrecerse incentivos para formarse a quienes quieran man-

tenerse actualizados” cita el CENIE, haciendo alusión a habilidades técnicas y tecnológicas. Sin embargo, la formación apenas llega a menos del 5% de la plantilla mayor de 55 años. “La diversidad intergeneracional es un valor que no llega a los responsables de contratación”, lamentan.

Formación escasa

“Las grandes empresas ofrecen cursos de formación, que llegan a casi

todos los trabajadores —empresas de más de 250 trabajadores—, pero en las pequeñas y medianas tenemos el mayor problema. Es en las pequeñas y medianas empresas donde a medida que las personas cumplen edad, y a lo mejor se prescinde de ellas, tienen un horizonte más complicado, porque muchas de ellas acaban en empresas de bajas productividades y de peores salarios, y su tasa de inserción tiende a ser más baja”, apuntaba Pablo A. Muñoz.

Sobre este punto agregó en el Senado que tiene que haber un equilibrio intergeneracional en el mercado laboral, porque esto beneficia a las empresas y a los propios equipos, y “los estudios académicos nos dicen que en las plantillas donde hay más diversidad intergeneracional, es decir, donde hay una participación de personas mayores, de personas de mediana edad y de personas jóvenes, la productividad es mayor”.